

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
Civiltiesisko zinātņu katedra

Diplomdarbs
**Atširgāšanas atteikuma aizliegums
darbā tiesiskajās attiecībās**

Saņemts
Civiltiesisko zinātņu katedrā
2010.g. ____.

Sekretāra (-es) paraksts

Otrā lmeņa profesionālās studiju programmas
Pilna laika klātienes nodarbības
5.kursa studente
Kristīne Siljeva
JurP00051

Zinātniskais konsultants:
Lekt., Mag.iur. Velga Slaidiņa

Rīga, 2010

SATURS

Saturs	2
Ievads	3
1. Atš ir gas attieksmes aizliegums, dibinot darba tiesisk s attiec bas	5
2. Atš ir gas attieksmes aizliegums darba tiesisko attiec bu laik	17
3. Atš ir gas attieksmes aizliegums, izbeidzot darba tiesisk s attiec bas.	28
3.1. Darba l guma uzteikums p rbaudes laik	30
3.2. Darba dev ja uzteikums.....	33
3.3. Pier d šanas pien kums	42
Kopsavilkums	43
Anot cija	46
Annotation	47
Izmantot s literat ras un juridisko aktu saraksts	48

IEVADS

2002.gada 1.februārī spēkā stājās Darba likums, kas ievieša virkni Eiropas Savienības darba tiesisko attiecību regulājošo direktīvu, ar diskriminācijas aizlieguma jomā.¹ No diskriminācijas aizlieguma, kas ir vispārējais tiesību princips, ir atvasināts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, kas ir viens no pamatprincipiem darba tiesiskajās attiecībās. Atšķirīgas attieksmes aizliegums noteikts Darba likuma 29.pantā, kura pirmajā daļā noteikts, ka, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvīgas laiks, it paši paaugstinot darbinieku amatus, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma, kas faktiski ietver sevī visus klasisko diskriminācijas aizlieguma pamatus - darbinieka rase, dzimums, vecums, invaliditāte, reliģija, politiskā vai kādas citas pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai imenes statuss vai ar kāds cits apstākļi.

2008.gadā bija vārojamas pirmās globālas finanšu krīzes pazīmes Amerikas Savienotajās Valstīs. Šī krīze izplatījās visos pasaules finanšu tirgos un skāra arī Latviju. Krīzes apstākļos nenoliedzami aug bezdarbāļi, tādēļ krietni palielinās darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumi, piemērojot Darba likuma normas, kuros regulēti darba līguma uzteikuma gadījumi. Tāpat darba devējiem kāst aizvien apgrūtinošāka izpildīt Darba likumā noteiktos pienākumus pret darbinieku, kā arī, palielinoties bezdarbnieku skaitam, aizvien pieaug konkurence uzbrīvajam darba vietām. Šīdos apstākļos aizvien būtiskā loma ir em atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips. Vispāri pieejama informācija liecina, ka šobrīd finanšu krīzes radītās problēmas joprojām ir atstājušas ievārojamas sekas attiecībā uz darba tirgu Latvijā, līdz ar to tās ietekmē arī darba tiesisko attiecību regulējuma pareizību un tiesisku piemērošanu un palielina iespējamību neievērot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu. Minētais pamato izvēlēto tēmatu aktualitāti.

Bakalaura darbam rādīs ir pamatoti tādi, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums ir vispārējais tiesību princips un tas attiecas līdztekus vispārīgajam sabiedrības priekšstatam par tiesībām, pievienojot aizvien jaunas dimensijas likumdevēja pozitīvajiem šī principa elementiem darba tiesiskajās attiecībās.

Darba tēma skar vairākus problēmājumus atšķirīgas attieksmes principa izpratnē

¹ Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Republikas Tiesībsargs, 2007. 32.lpp. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/files/LV_tiesu_prakse_tiesnesiem_diskr.pdf (aplūkots 06.11.2010).

un piemērojot, turpmāk tiks apskatīti un analizēti

Bakalaura darbs ir strukturēts šādi. Darba pirmajā daļā tiek aplūkoti atšķirīgas attieksmes aizliegums, uzskot darba tiesiskās attiecības, pašā akcentējot uzmanību uz darba sludinājumiem un darba intervijām, kā arī analizējot Eiropas Kopienu tiesas praksi. Darba otrajā daļā ir apskatīti atšķirīgas attieksmes aizliegums darba tiesiskās attiecību laikā, vērējot dažādas darba tiesiskās attiecību aspektus, kā arī atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa konstitucionālo nozīmi tiesību sistēmā. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, apskatīts darba trešajā daļā, ar piemēriem un tiesību doktrīnas atziem paplašinot minētā principa izpratni uzsakot darba līgumu pabeigšanas laikā vai pamatojoties uz Darba likuma 101.pantā pirmajā daļā minētajiem uzteikuma pamatiem.

Bakalaura darbā izmantotas šādas pieejas metodes:

1) salīdzinošā metode, salīdzinot Latvijas tiesu praksi ar Eiropas Kopienu tiesas praksi lietot saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pirkumiem;

2) analītiskā metode, pēc Darba likuma ietvertās tiesību normas attiecībā uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu;

3) sistēmiskā metode, vērējot darba tiesiskās attiecību regulējumu kā raksturo un neraksturo tiesību normu kopumu;

4) deduktīvā metode, tiesību doktrīnas atziņas attiecinot uz atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa elementu izpratni no darba devēju un tiesību normu piemērošanas pusēs.

Darba izstrādā, galvenokārt, izmantota tiesību literatūra, Latvijas Republikas tiesību akti un Latvijas tiesu un Eiropas Kopienu tiesas prakse.

1. ATŠĪRĀS IR GĀS ATTIEKSMES AIZLIEGUMS, DIBINOT DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

Līguma nosaugšanas būtība attiecas arī uz darba līgumiem, tiklab kā uz jebkuru citu līgumu. Tas nozīmē, ka darba devējs var nosaukt līgumu ar darbaspēku tikai, cik tiek ieviestas vispārīgās tiesību principu prasības. Tomēr problēma ir saskaņotā faktā, ka ir acīmredzams, ka, ja netiek noteikti nekādi ierobežojumi darba līgumu nosaugšanai, dažādu personu grupām tiek liegta vienlīdzīga tiesību konkurēt darba tirgū.²

Vienlīdzīga gāsa attieksmes princips ir pamata nosacījums darba tiesiskajās attiecībās. Stājoties spēkā Darba likumam³, noteikumi par vienlīdzīga gāsa attieksmes ieviešanu skar ne tikai pastāvīgo darba tiesiskās attiecības, bet arī to dibināšanas procesu.⁴ Prasība par vienlīdzības – paši prasība par cēluma vienlīdzības – ir bijis centrālais un attīstītais pilnā Eiropas Kopienas sociālās tiesības. Jautājums par dzimumu vienlīdzību ir bijis Eiropas Kopienas redzeslokā kopš Romas līguma⁵ parakstīšanas 1957. gadā. Tomēr citiem diskriminācijas aspektiem – attiecībā uz rasi, etnisko piederību, seksuālo orientāciju, reliģiju, ticību, vecumu, invaliditāti – ir daudz jaunkā vecums. Patiesi, šie diskriminācijas aspekti ieguvuši konkrētu formu tikai 1997. gadā Amsterdamas līgumā⁶, etas dekadē vēlāk par Romas līguma parakstīšanu. Tajā ietverta tiesiskā bāze likumdošanai, kas aizliedz diskrimināciju uz šiem pamatiem.⁷

Vadoties pēc Darba likuma 10.nodaļa, var izdalīt 3 pamatstadijas, kurās iedalā darba tiesisko attiecību dibināšanas procesu – darba devēja paziņojums par brīvām darba vietām jeb sludinājums, darba intervija un darba līguma sagatavošana.

Prasības, kas attiecas uz darba sludinājumu ir noteiktas Darba likuma 32. pantā. Panta pirmajā un otrajā daļā var izdalīt divus konkrētus diskriminācijas aizlieguma veidus, kas attiecas uz dzimumu un vecumu. Tomēr šīs uzskaitījums nav pilnīgs un vadoties pēc Darba likuma 7. panta otrās daļas un 29. panta deviņās daļas var secināt, ka šīs uzskaitījums ir daudz

2 Gwyneth P., Employment law, Fifth edition, London: Sweet & Maxwell, 2004, p.23.

3 Darba likums. LR likums. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2001. gada 1. jūnijs.

4 Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”, Rīga: Jelgavas tipogrāfija, 2006, 7. lpp.

5 Eiropas Kopienas dibināšanas līgums. Pieejams: http://www.univie.ac.at/RI/eur/20040401/LV_EC_Treaty_Vienna.pdf (aplūkots 14.11.2010)

6 Treaty of Amsterdam, OJ C 340 of 10 November 1997.

7 Barnard C., EC Employment Law, Third edition, Oxford EC Law library, 2006, p. 297.

plašks un k noteicis likumdevjs, nav izsmēošs. Tas nozīmē, ka ievietojot sludinājumu, darba devjam ir pienākums izvērtēt, vai kādā no sludinājumiem ievietot s informācijas nav diskriminācija kādam no pretendentiem⁸. J piezīmē, ka diskriminācijas aizlieguma princips Darba likumā ieviests no Eiropas Kopienu tiesībām⁹.

Darba devja pienākums ir rīkoties par uz muma normas darba gaitas nodrošināšanu, kas tieši saistā ar darbaspēka atlasi. Tāpēc darba devjs izvērtē nepieciešamību sniegt paziņojumu par brīvajām darba vietām sludinājuma veidā vai nodrošināt to aizpildīšanu citā veidā. Ar sludinājumu saprotams jebkura veida darba devja paziņojums par brīvajām darba vietām. Šādu paziņojumu darba devjs var sniegt gan ar masu informācijas līdzekļu starpniecību, gan ievietojot to uz muma interneta mājas lapā vai izmantojot citus paziņojuma sniegšanas veidus¹⁰.

Darba likuma 32. panta pirmajā daļā akcentēta vienlīdzīga attieksme pēc dzimuma piederības. Norma nav aizliegdoša, bet ierobežojoša. Var secināt, ka likums neizslēdz gadījumus, kad darba devjs ir tiesīgs pretendentiem noteikt nosacījumu – piederību pie noteikta dzimuma. Tomēr jāemēr, ka šīs normas noteiktais regulējums nav plaši interpretējams un tā piemērošana noteikta Eiropas Kopienu tiesas spriedumos¹¹.

Izprotot Darba likuma 32.pantu, var secināt, ka tā mērķis ir sekojošs: pieņemt darbā, nepieļaut uz stereotipiem balstītu attieksmi. Minētās normas ir ieviestas saskaņā ar Direktīvu 76/207,1¹² un Eiropas Kopienu tiesas savos spriedumos ir devusi skaidras norādes par šīs normas interpretāciju un piemērošanu. Pamatā tās ir ga attieksme pret pretendentu vai darbinieku atkarībā no dzimuma nav pieļaujama. Tomēr gadījumos, kad darbinieka dzimums ir darba veikšanas objekts vs priekšnosacījums, ir pieļaujams izmums no vienlīdzīgas attieksmes principa. Direktīvas 76/207, kas grozīta ar Direktīvu 2002/73,2.2.panta sestajā daļā (iepriekš - 2.panta otrā daļā) noteikts: "Attiecībā uz darba iespējām, tostarp ar tām saistīto sagatavošanu, dalībvalstīs var paredzēt, ka dažādas attieksmes, kuras pamatā ir ar dzimuma piederību saistīta pašba, nerada diskrimināciju, ja attiecīgā profesionālā darbība raksturod vai kontekstā, kādā tiek veikta, šāda pašba veido patiesu un noteicošu profesionālā prasību ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga." Tātad, vai attiecīgā darba veikšanas dzimums ir objekts vs priekšnosacījums, var noteikt gan valsts likumdošana, gan aut

8 Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi” Rīga, 2006. g. 8 lpp.

9 Dupate K. Par tiesas spriedumu Santa Lietuvā. Jurista Vārdi, 2005, 19.j. līdjs. Nr.26.

10 Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi” Rīga, 2006. g. 8 lpp.

11 Dupate K. Par sieviešu un vīriešu darbiem. Jurista Vārdi, 2006, 31.janvāris Nr.5.

12 Padomes direktīva 76/207/EK. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:LV:HTML> (apskatīts 01.11.2010.).

darba devjam pašam izvērtēt, vai attiecīgā darba veikšanai darbinieka dzimums ir objekts priekšnosacījums. Atsevišķos gadījumos, ieviešot šo normu, profesijas vai amatus, kuru veikšanai dzimums ir objekts priekšnosacījums, noteica nacionālaj likumdošanai. Piemēram, liet "Komisija pret Lielbritāniju" Eiropas Komisija apstrīdēja Lielbritānijas likuma normas, kas noteica, ka, pamatojoties uz Direktīvas 76/207 2.pantā noteikto, vienlīdzīgas attieksmes princips nav attiecināms, piemērot darbu darbinieku uzdevumiem, kura darbinieku skaits nepārsniedz piecus, kā arī nosakot iespēju apgūt un strādāt vecmātes profesijā. Eiropas Kopienas tiesa norādīja, ka nav saskatāms nekāds attaisnojums, kādēļ uzdevumiem, kur nodarbinātība vairāk kā pieci cilvēki, dzimums var būt darba veikšanas objekts priekšnosacījums. Turpretī attiecībā uz vecmātes profesiju tiesa atzina, ka šāds izņēmums ir pieļaujams, jo šajā profesijā būtisks aspekts ir vecmātes un pacientes attiecību intimitāte, tomēr saskaņā ar Direktīvas 76/207 9(2).pantu Lielbritānijai ir pienākums periodiski izvērtēt, vai šis ierobežojums vēl joprojām ir pamatots atbilstoši sabiedrības vajadzībām un vēlmēm. Ar Austrijā līdz pat 2005.gadam nacionālaj likumdošanai noteica, ka sievietes aizliegts nodarbināt pazemes raktuvēs, kā arī niršanas darbos. Tomēr Eiropas Kopienas tiesa šos nacionālās likumdošanas nosacījumus atzina par diskriminājošiem un neatbilstošiem Direktīvai 76/207. Uz šādu pieeju, proti, individuālu izvērtēšanu, kopumā sliecas ar Eiropas Kopienas tiesa. Liet Johnston¹³ tiesa norādīja, ka iespēja pamatot nodarbinātības ierobežojumu, balstoties uz attaisnojumu, ka dzimums ir attiecīgā darba veikšanas priekšnosacījums, ir jātulko sašaurināti, jo tas ir individuālo tiesību ierobežojums. Tomēr tas neliedz atsevišķos gadījumos ar dalībvalsts likumdošanas aktos noteikt pieļaujamus izņēmumus no vienlīdzīgas attieksmes principa attiecībā uz darbu, kuru objektu iemesludināt var veikt tikai sievietei vai tikai vīrietim. Ierobežojums nodarboties ar kādu profesiju vai ierēmti kādu amatu nevar būt vispārīgs. Proti, normā noteiktais izņēmums no atļautās attieksmes principa pieļaujams tikai izņēmuma gadījumos un stingri noteiktos situācijās. Tas nekādā gadījumā neattiecināms uz normas piemērošanu gadījumos, kas balstīti uz sabiedrības valdošajiem stereotipiem.¹⁴

Gadījumos, kad tomēr darba devjais nosaka šādu piederību pie noteiktā dzimuma, ieteicams to norādīt sludinājumā. Tādējādi pretendents savlaicīgi būs informēts par viņa nodarbinātības iespējām vai neiespējām konkrētajā amatā. Ja pretendents, neņemot vērā darba sludinājuma noteikto, tomēr iesniedz pieteikumu, darba devjam jāsniedz atbilde, kurā atspoguļota paplašinātā informācija par darbu pieņemšanas atteikuma iemesliem.

13 Lieta 222/84, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary // European Court reports 1986, p. 01651.

14 Dupate K. Par sieviešu un vīriešu darbiem. Jurista Vards, 2006, 31. janvāris Nr.5.

tirdzniecību¹⁷.

Kā vienu no spilgtākajiem piemēriem, kad tiesā atzina, ka pretendents ticis diskriminēts sakarā ar viņa seksuālo orientāciju un nav uzaicināts uz darba interviju Latvijā, var minēt M.Santa lietā¹⁸. Lai gan 2005. gadā, kad tika izskatīta M.Santa Lieta Nr.C32242904047505 C-475/3 R galapilnspēkā Ziemeļrajonā tiesā, Darba likuma 19.pantā nebija ietverta norma, kas tieši paredz, ka par diskrimināciju uzskata to, ka persona netika pieņemta darbā seksuāli orientācijā dēļ, tiesā atsaucās un pareizi piemēroja Direktīvu 2002/78, kurā bija ietverta prasība, kas aizliegta diskriminācija seksuāli orientācijas dēļ. Svarīgi atzīmēt, ka Eiropas Kopienas tiesības piešķir personai vairākus papildu tiesību aizsardzības mehānismus, kurus var izmantot gadījumā, ja valsts nav laikus ieviesusi Eiropas Kopienas tiesību normas. Piemēram, "tiešs iedarbības princips"¹⁹, kad indivīdiem ir tiesības atsaukties tieši uz neievieštas direktīvas normām, ja tās ir skaidras un precīzas, vai arī "netiešs iedarbības princips"²⁰, kad nacionālajai tiesībsargāšanai Eiropas Kopienas tiesību normas neieviešanas vai nepareizas ieviešanas gadījumā ir pienākums interpretēt nacionālo likuma tēri, lai sasniegtu Eiropas Kopienas tiesības noteikto mērķi. Attiecībā uz pierādīšanas pienākumu tiesā atsaucas uz Darba likuma 29.panta trešo daļu. Šis pants nosaka to, ja darbinieks norāda uz faktiem vai apstākļiem, kas var būt pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai, darba devjam ir pienākums pierādīt, ka diskriminācija nav bijusi. Šajā normā minēti tikai "darbinieks", bet ne "kandidāts uz vakanci", tomēr tiesā pareizi to attiecināja arī uz kandidātu, tādējādi tulkojot šo normu paplašināti - atbilstoši Eiropas Kopienas tiesību mērķim jeb Direktīvas 2000/78 10.panta mērķim. Savukārt Darba likuma 29.panta astotajā daļā noteic, ka diskriminācijai personai ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Attiecībā uz kompensācijas apmēru Eiropas Kopienas tiesā ir norādījis, ka tai jābūt tādā apmērā, lai garantētu reālu un efektīvu tiesību aizsardzību, atturētu darba devju no līdzīgām prakšu izdarīšanas turpmāk un adekvāti kompensētu nodarīto kaitējumu²¹.

Tiesā M.Santa lietā apmierināja puses prasību par morālo kaitējuma atlīdzību, taču noraidīja prasību par zaudējumu atlīdzību. Šīs tieslēmums par attiecināšanu attiecināt

17 Kalniņa I. Jaunāko Darba likuma grozījumu analīze. Jurista Vārdi, 2010. gada 18. maijs. Nr. 20 (615).

18 R galapilnspēkā Ziemeļrajonā tiesas 2005.gada 29.aprīļa spriedums lietā Nr.C32242904047505,C-457/3.Pieejams:<http://www.politika.lv/index.php?id=111436&lang=lv> (aplūkots 22.10.2010.).

19 Lieta 41/74, Yvonne van Duyn v Home Office, European Court reports 1974 p. 01337.

20 Lieta 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984, p. 0189.

21 Lieta 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984 page 01891; lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, p. I-02195.

prasību par zaudējumu atlīdzību ir neatbilstošs, jo saskaņā ar Civillikuma²² 1775.pantu nepieciešams konstatēt etrus priekšnoteikumus – prettiesisku rīcību, nodarot ja vainu, zaudējumu esamību, to konkrētu apmēru un cēlonisko sakaru starp prettiesisko rīcību un zaudējumiem²³. Eiropas Kopienu tiesa vairākkārt ir norādījusi, ka nacionālo civilo tiesību prasību pierādīt vainu, lai saņemtu kaitējumu atlīdzību, nedrīkst attiecināt uz diskriminācijas gadījumiem²⁴.

Iepriekšminētās skaidri ilustrē, ka Eiropas Kopienu tiesības diskriminācijas gadījumus darba attiecībā saskaņā ar pašu lietu kategoriju, piešķir diskriminācijai indivīdiem daudz papildu tiesību, bet valstij uzliekot visai komplikātas uzdevumus šo tiesību nodrošināšanai. Šajā sakarā var tu pieminēt Draehmpael²⁵ lietu, jo tajā tātpat izskatījām gadījumus, kandidāts diskrimināciju iemesla dēļ nesamā ne rakstisku atbildi un netika uzaicināts uz darba interviju. Šeit Eiropas Kopienu Tiesa nosprieda, ka kompensācija pienākas arī tad gadījumā, ja darba devējs nav atbildis uz kandidāta pieteikumu diskrimināciju apsvērumu dēļ. Turklāt kompensācija diskriminācijai personai jāmaksā neatkarīgi no tā, vai darbībai personai ir augstāka kvalifikācija vai nav²⁶.

2010. gada 4. martā Darba likumā tika veikti grozījumi, ar kuriem tika ieviesta Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK²⁷ par tādā principā stenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un atbilstīgu pretvērīgu un sievieteim nodarbinātības un profesijas jautājumos, kā arī atzīst, ka Eiropas Savienības tiesas judikatūras. Tika veikti grozījumi Darba likuma 29. pantā piektajā daļā un šo grozījumu tiesiskais pamatojums ir Eiropas Savienības Tiesas spriedums lietā 177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus (1990) un lietā C-207/98 Silke-karin Mahlburg and Land Mecklenburg-Vorpommern (2000). Savukārt Darba likuma 34. pantā ieviestie grozījumi garantē darbinieku tiesības aizstāvēt savas tiesības gadījumos, kad tiek pārkāptas viņu tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu. Lai nodrošinātu personas iespējas aizsargāt savas aizskartās tiesības efektīvāk, tika veikti grozījumi Darba likuma 34. pantā, pagarinot termiņu prasības celšanai tiesā par diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu, dibinot darba tiesiskās attiecības, no viena līdz trim

22 Civillikums. LR likums. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 1993. gada 14. janvāris

23 Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas 2005. gada 29. aprīļa spriedums lietā Nr.C32242904047505, C-457/3

24 Lieta C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus, (1990), paragrāfi 22-26, ECR page I-03941 un lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, paragrāfi 16-22, European Court Reports 1997, p. I-02195.

25 Lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, p. I-02195.

26 Dupate K. Par tiesas spriedumu Santa lietā, Nr.26 (381) Otrdiena, 2005. gada 19. jūlijs

27 Padomes direktīva 2006/54/EK. Pieejams:<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:lv:PDF> (aplūkots 28.10.2010.).

m nešiem²⁸.

K ņ kamo stadiju, dibinot darba tiesisk s attiec bas, var izdal t darba interviju. Ar šaj stadij darba dev ja pien kums ir nodrošin t vienl dz gas attieksmes principu. Darba dev jam nav noteikt pien kums aicin t uz darba interviju visus pretendendus, kas iesnieguši pieteikumus, ta u pretendentiem, kas netiek uzaicin ti uz darba interviju, j sa em inform cija par atteikumu. Turkl t pamatojums atteikumam uzaicin t uz darba interviju nedr kst satur t pretendentu diskrimin jošu inform ciju. Ar šaj gad jum pier d šanas pien kums gulstas uz darba dev ju.

Darba likum nav konkr ti noteikts, ka darba intervija ir oblig ta un piem rojama katr gad jum , kad nepieciešams aizpild t br vo darba vietu. Ta u gad jumos, kad darba dev js piem ro šo stadiju, tai ir j atbilst likuma noteikumiem. Vadoties no Darba likuma 33. panta pirm s da as, var secin t, ka darba intervijai var b t divi veidi – rakstiska un mutv rdu forma, k ar darba intervijai j b t iepriekš sagatavotai. Neatkar gi no intervijas veida, darba dev ja pien kums ir nodrošin t vienl dz gu attieksmi attiec b uz visiem pretendentiem. Pamatnosac jumiem atlases proced r j attiecas uz visiem pretendentiem (piem ram, uzaicin šana uz darba interviju, darba intervijas fiks šanas veids u.tml.), bet atlase uz konkr tu amatu var b t atš ir ga (piem ram, specifisko jaut jumu loks, kas saist ts ar amatu, visp r go jaut jumu loku, lai noskaidrotu pretendenta kvalifik ciju un prasmes u.tml.)²⁹.

Gan atlases proced ras dokument šana, gan t s atbilstošā piem rošana saist ta ar pretendenta aizsardz bu pret iesp jamu vienl dz gas attieksmes aizliegumu. K nosaka Darba likuma 29.panta treš da a, tad pierad šanas pien kums str dus gad jum gulstas uz darba dev ju. No t izriet secin jums, ka oti svar gi k darba dev jam, t personai, kura tiek interv ta, ir tas, k d form tiek noform ta darba intervija. Likums nenosaka konkr tu darba intervijas fiks šanas veidu, atst jot l muma pie emšanu šaj jaut jum , darba dev ja zi . Praks tiek piem roti divi darba intervijas fiks šanas veidi: darba intervijas protokol šana, pretendenta apliecin jums par darba intervijas atbilst bu normat vajiem aktiem³⁰.P c autores dom m, lai nov rstu iesp jamos str dus, kas var tu rastos šaj sakar b , likumdev jam b tu nepieciešams papildin t Darba likumu ar normu, kas tieši nosaka, ka darba dev jam ir pien kums protokol t interviju un k d form .

Darba dev js vai vi a p rst vis nav ties gs uzdot t dus jaut jumus, kas neattiecas uz

28 Kalni a I. Jaun ko Darba likuma groz jumu anal ze. Jurista V rds, 2010. gada 18. maijs. Nr. 20 (615).

29 Informat vais materi ls par darba tiesisko attiec bu jaut jumiem „Par vienl dz gu attieksmi” Riga, 2006. g. 10. lpp.

30 Turpat 10. lpp.

organizācijai; 6) par nacionālo vai etnisko izcelsmi³³.

Darba likuma 34. pants paredz atļaut diskriminācijai kandidātiem, kas pretendē uz izsludināto un vakanto darba vietu. Norma šādā veidā dod vienīgi pretendentiem. Par pretendentiem jāuzskata arī tās personas, kas diskrimināciju iemeslā nesama nekādu atbildi un netika iesaistītas uz darba interviju³⁴. Darba likuma 29. panta trešajā daļā ir noteikta, ka strādniekiem jānodrošina vienlīdzīgas attieksmes aizliegumu pieredzēšanai smagums gulstas uz darba devību.

Lai gan Eiropas Savienības Tiesas spriedumi lielākoties ļauj jūties par diskrimināciju ir konsekvēti, tomēr var novērot arī zināmas pretrunas, kad it kā līdzīgās lietās tiesāliem jāatšķirīgi, katrā priekšroku dodot citiem apsvērumiem. Piemēram, Eiropas Savienības Tiesas spriedumi *P v. S*³⁵ un *Grant*³⁶ lietas pārstē ar atšķirīgu iznākumu, lai gan abas attiecas uz vienlīdzīgu attieksmi - *P v. S* lieta uz dzimuma pamata, bet *Grant* lieta - uz seksuāli orientācijas pamata. *P v. S* lieta tiesāliem vajadzēja lemt, vai vienlīdzīgas attieksmes princips starp vīriešiem un sievietēm, kas ir Direktīvas 76/207³⁷ pamats, attiecas arī uz transsexuāli personām. Savukārt *Grant* lietas centrālās jautājums bija, vai diskriminācija seksuāli orientācijas dēļ nozīmīga diskriminācija dzimuma dēļ. *P v. S* lieta tiesāliem atzina, ka transsexuālas personas atļāšana no darba dzimuma maias dēļ ir pretrunā ar Direktīvu 76/207, *Grant* lieta secinājums bija, ka Kopienas tiesību sistēmā attiecībā uz transsexuāliem personām vienlīdzīgas attieksmes princips uz seksuāli orientācijas pamata tuvākā kārtībā regulēta ar sekundāriem tiesību aktiem, iekavojot Eiropas Kopienas līguma 13. pantu ar Amsterdams līgumu, kas ievieš noteikumu, ka, "neskarot pārējos šā līguma noteikumus un nepārsniedzot pilnvaras, ko Kopienai piešķir šis līgums, Padome pēc Komisijas priekšlikuma, apspriedusies

33 Ingus Gailums, Darba likuma komentāri. Tiesu prakse, 2. grāmata C daļa (28.-99. pants), 2002, 32 lpp.

34 Lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, p. I-02195.

35 Eiropas Kopienas Tiesas lieta: C-13/94 *P v. S and Cornwall County Council* [1996] ECR I-02143.

36 Eiropas Kopienas Tiesas lieta: C-249/96 *Lisa Jacqueline Grant v. South-West Trains Ltd.* [1998] ECR I-00621.

37 Padomes 09.02.1976. Direktīva 76/207/EK par tādā principa stenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionāliem izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, OV L 39, 14.2.1976., 40./42. lpp.

ar Eiropas Parlamentu, ar vienprātīgu lēmumu var paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ, nevis atstāt to atstāt valsts ziņā. Šādas tiesas rīcība parāda uzskatu, ka nav nepieciešams pasākums nodarboties ar tiesību iekveidošanu, ja Kopienas likumdevējs jau ir rezervējis sev tiesību trūkuma izlabošanu. No otras puses, var strīdīties, ka taisnīgums liek prasīt pretju risinājumu. Vismaz kopš 2000. gada spēkā ir Direktīva 2000/78, kurās mērķis cita starpā ir "attiecībā uz nodarbinātību un profesiju noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju [..] seksuālo orientācijas dēļ"³⁸.

Viens no visapspriestākajiem un aktuālākajiem diskriminācijas pamatiem ir vienlīdzīga attieksme attiecībā pret dzimumu, respektīvi, diskriminācija starp sievieti un vīrieti visās darba attiecību stadijās. Šāda veida diskriminācijas aizliegums ir sarežģīts, nekā pirmā acu uzmetiena var šķist. Vienlīdzīgās attieksmes princips, kas balstīts uz dzimumu, attiecas arī uz transseksuālu personu, kas ir mainījušas dzimumu. Eiropas Kopienu tiesa uzskata, ka šāda veida diskriminācija, būtībā, ja ne pilnībā, ir balstīta uz attiecīgās personas dzimumu. Iemesls, kas noved pie sekojošā secinājuma, ka šāda veida diskriminācija ir aizliedzama tāpat kā diskriminācija, kas ir balstīta uz personu dzimumu ir ierobežota ar gadījumiem, kad persona maina savu dzimumu un neattiecināto uz gadījumiem, kad persona tiek diskriminēta sakarā ar seksuālo orientāciju³⁹.

Atšķirīgās attieksmes aizliegums, kā darba tiesiskā attiecību pamatprincips, ir regulēts visās Eiropas valstīs. Piemēram, Dānijas likums aizliedz diskrimināciju uz dažādiem pamatiem, tai skaitā dzimums, rase, tautība, politiskā un reliģiskā pārliecība un seksuālo orientācija. Parasti, tiesību normu pārskatīdams, kas aizliedz diskriminācijas aizliegumu noved pie civilpraksēm, tomēr atsevišķos gadījumos vienlaicīgi var tikt ierosināta arī krimināllietā.

Dzimuma diskriminācijas akts aizliedz gan tiešo, gan netiešo diskrimināciju uz dzimuma pamata un laulības stāvokļa un tā noteikumi attiecas vienlīdzīgi uz vīriem un sievietēm. Tas nozīmē, ka darba devējam ar likumu ir noteikts, ka jāizturas vienlīdzīgi pret sievietēm un vīriem, uz noteikumiem, kas attiecas uz viņu darba attiecību nodibināšanu, nodarbinātību darba attiecību laikā, apmācību un karjeras izaugsmi⁴⁰.

Tāpat kā Latvijā, arī Dānijas likumdevējs ir atļāvis noteiktus izņēmumus no vispārīgā principa par vienlīdzīgu attieksmi. Ja darba devējs var pierādīt, ka piederība pie noteikta

38 Mg.iur. Pierhurova Liene, Eiropas Savienības Tiesas juridiskais akts visms, Nr.30 (625) 2010.gada 27.jūlijs

39 Blainpain R, European Labour Law, Seventh revised edition, Kluwer Law international, 2000, p. 293.

40 Employment Law in Europe, Second Edition, Edited by Edzard Clifton-Dey, Constanze Hewson, Elizabeth Irving, Federico Strada, Eversheds, Tottel publishing, 2008, p.213.

dzimuma vai rases ir patiesi nepieciešama darba profesion lai izpildei, tad darba dev js ir ties gs likum gi diskrimin t darba sludin jum , darba intervij un darba pied v jum . L dz gi, izv loties pie emt vai nepie emt personu darb balstoties uz vi as vecumu vai invalidit ti, nerada diskrimin ciju gad jumos, kad darba izpild šanai ir nepieciešamas noteiktas profesion l s prasmes, respekt vi, š das prasmju paš bas veido patiesu un noteicošu profesion lo darb bu⁴¹.

Sal dzinot Latvijas un Igaunijas likumdev ja tiesisko regul jumu var secin t, ka ar Igaunijas konstit cij ir ietvertas normas, kas aizliedz diskrimin ciju. Papildus tam, Igaunija ar ir ratific jusi International Labour Organisation Convention⁴² (pret diskrimin ciju darba attiec b s un profesion laj darb b). Konstit cijas 12. pants nosaka, ka neviens nevar tika diskrimin ts balstoties uz taut bu, rasi, das kr su, dzimumu, valodu, izcelsmi, reli iju, politiskiem vai cit diem uzskatiem, soci lo statusu, vai uz jebk du citu pamatu. Mudin jums, kas balst ts uz nacion lu, rases, reli iskiem vai politiskiem uzskatiem, vardarb bu vai diskrimin ciju ir aizliegts un sod ms ar likumu.

Igaunijas likumdev js ir noteicis, ka darbinieks vai persona, kas pretend uz darbu un kuru darba dev js ir nelikum gi diskrimin jis, ir ties ga pras t kompens ciju par vi ai nodar to kait jumu (gan t di zaud jumi, kas ir radušie, personai nesa emot algu, gan mor l kait juma atl dz bu). Likum nav noteikta maksim l summa, k du tiesa var pieš irt diskrimin tajai personai. T pat k Latvij , ar Igaunijas likumdev js ir paredz jis iesp ju personai pras t zaud juma atl dz bu, nevis paša darba l guma nosl gšanu, gad jumos, kad ar personu netiek nosl gts darba l gums diskrimin jošu apst k u d . Ar pier d šanas pien kums liet s par diskrimin jošiem apst k iem gulstas uz darba dev ju⁴³.

rijas konstit cija nosaka, ka visi iedz vot ji, j b t vienl dz giem likuma priekš . Pašreiz rij ar likumu ir noteikts, ka darba dev js nav ties gs diskrimin t darbinieku uz sekojošiem devi iem pamatiem: dzimums, laul bas statuss, imenes statuss, seksu la orient cija, reli ija, vecums, invalidit te, rase un pieder ba pie ce ojoš m kopien m. rijas likums nosaka, ka ir pretlikum gi darba dev jam sod t personu, kas apgalvo vai s dzas par diskrimin ciju uz sekojošiem pamatiem, vai sniedz inform ciju par š da veida diskrimin ciju.

rij darbojas Vienl dz bas tribun ls, kas ir tiesai l dz gs veidojums, kas ir nodibin ts

41 Turpat p.214.

42 International Labour Organisation Convention. Pieejams: [http://www.oas.org/dil/1958%20Convention%20concerning%20Discrimination%20in%20Respect%20of%20Em ployment%20and%20Occupation%20\(ILO%20Convention%20No.%20111\).pdf](http://www.oas.org/dil/1958%20Convention%20concerning%20Discrimination%20in%20Respect%20of%20Em ployment%20and%20Occupation%20(ILO%20Convention%20No.%20111).pdf) (apskat ts 03.11.2010.).

43 Employment Law in Europe, Second Editon, Edited by Edzard Clifton-Dey, Constanze Hewson, Elizateht Irving, Federico Strada, Eversheds, Tottel publishing, 2008, p.320.

ar m r i izmekl t, uzklaut un lemt jaut jumus, kas ir saist ti ar pras b m uz diskrimin cijas pamata. Vis m pras b m j b t iesniegt m pirmaj instanc Vienl dz bas tribun lam, iz emot pras bas, kas ir balst tas uz dzimuma diskrimin ciju. Š das pras bas var iesniegt ar visp r j s jurisdikcijas ties . Var pievienoties š dam rijas tiesiskajam regul jumam, kas autorespr t, var tu efekt v k risin t jaut jumus, kas ir saist ti ar diskrimin ciju saist b ar darba tiesiskaj m attiec b m. Š d gad jum , kad tiek nodibin ts atseviš s tribun ls, kas izskata lietas, kas saist tas ar pras b m uz diskrimin cijas pamata, tiesas var tu efekt v k veidot vienotu tiesu praksi, jo tiesnešiem b tu iesp jams specializ ties tikai konkr tu lietu izskat šan , l dz ar to pa trin tos lietu izskat šanas trums un izskat šanas kvalit te. Darbinieks, kas uzskata, ka vi a atlaišana var tu b t saist ta ar diskrimin jošu pamatu, ir ties gs iesniegt pras bu vai nu par darba tiesisko attiec bu p rtraukšanu, kas ir pamatota ar darba attiec bu vienl dz bas nepieciešam bu vai ar balst t savu pras bu uz netaisn gas atbr vošanas pamata. Lai iesniegtu pras bu, kas ir balst ta uz netaisn gas atbr vošanas pamata, likumdev js ir noteicis laika ierobežojumu (parasti viens gads, kopš atbr vošanas no darba), bet pras bai, kas ir balst ta uz vienl dz gas attieksmes diskrimin ciju, š noilguma nav. Darbiniekam var tikt pieš irta kompens cija, balstoties tikai uz viena no šiem pamatojumiem .⁴⁴

44 Employment Law in Europe, Second Editon, Edited by Edzard Clifton-Dey, Constanze Hewson, Elizateht Irving, Federico Strada, Eversheds, Tottel publishing, 2008, p.584

2. ATŠĪRĀGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMS DARBA TIESISKO ATTIECĪBU LAIKĀ

Ir būtiski aplūkot arī šādas attieksmes aizliegumu ne tikai uz darba tiesiskās attiecības, bet arī pašu darba tiesisko attiecību laiku, jo ir svarīgi, lai darbinieki darba tiesisko attiecību pastāvīgas laika neapstātos savstarpīgi diskriminētos. Tādējādi, ka tieši darba veikšana, nevis darba attiecību uzsākšana vai pārtraukšana aizņem lielāko darba tiesisko attiecību laiku. Protams, lai darba tiesiskās attiecības pastāvīgas izveidotas, tomēr tieši darbinieka tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi darba tiesisko attiecību laikā garantē taisnīgu attieksmi pret darbinieku visu tālāpziņo darba gaitu laikā. Par to, lai šis princips tiktu ieviests, ir paredzēta darba devība. Tas izriet no Darba likuma 3. pantā dotās darbinieka definīcijas, kur teikts, ka darbinieks veic noteiktu darbu darba devībā vadībā. Tādā gadījumā darbiniekam ir jāpakļaujas darba devības prasībām, taču šīs prasības jāatbilstošam likumam, tādā gadījumā arī šādas attieksmes aizliegumam.

Šīs darbinieka tiesības neatrastas diskriminētos visos attiecībā pret citiem darbiniekiem ir noteiktas pat divos Darba likuma pantos. Šā likuma 7. pantā ir paredzēts, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, turklāt šīs tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskās vai imenes tālāpziņas, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Tādējādi uzskaitījums nav pilnīgs un likums paredz diskriminācijas aizliegumu arī uz citiem pamatiem. 7. pantā paredzētas tiesības uz darbu, kas jāsaprot kā tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi uzskaitījumā un izbeidzot darba tiesiskās attiecības, šīs stadijas tiek apskatītas attiecīgā darba pirmajā un trešajā nodaļā, šajā nodaļā tiks apskatītas 7. pantā minētās vienlīdzīgas tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz darba samaksu. Ir svarīgi ieviest vienlīdzīgu attieksmi arī paaugstinot darbinieku amatā, nosakot profesionālo attiecību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, šīs tiesības ir paredzētas Darba likuma 29. panta pirmajā daļā.

Šie abi panti zināmā mērā viens otru atspoguļo, jo abi aizliedz diskriminēt personas darba tiesisko attiecību laikā, abi nosaka pamatus uz kādiem personas nedrīkst diskriminēt. Turklāt 7. pants jau nosaka, ka visiem darba tiesiskajās attiecībās iesaistītajiem jāparedz vienlīdzīgas tiesības, no kā izriet, ka atšādas attieksme ir aizliegta, tādējādi nav skaidrs, kādā likumdevība to

ir atkertojis 29. pant . Tom r j atz st, ka 29. pant š s ties bas, kas paties b ir visp r js ties bu princips (to ir atzinusi Eiropas Kopienas tiesa vair kos spriedumos)⁴⁵ ir vair k konkretiz tas un padar tas saprotam kas tiem, kas v las iepaz ties ar Darba likumu un sav m ties b m bez jurista pal dz bas. Turkl t neskatoties uz darba likuma detaliz to regul jumu, p t jumu centra SKDS veiktaj aptauj Latvij 42 % darbinieku atzinuši, ka j tas nepietiekami inform ti par sav m darba ties b m.⁴⁶ emot v r , ka darba ties b m ir j aizst v soci li neaizsarg t kais darbinieks, š da likumdev ja pretimn kšana ir saprotama un apsveicama, lai gan likums š du pašu regul jumu sasniegtu ar bez tik detaliz tas atš ir gas attieksmes aizlieguma regul cijas šim aizliegumam velt t atseviš pant . Ta u iesp jams re l situ cija attiec b uz atš ir gas attieksmes aizliegumu b tu slikt ka, jo darbiniekiem neb tu iesp jas skaidri un saprotami izprast savas ties bas apskatot darba likumu, kas var tu novest pie t , ka atš ir gas attieksmes aizliegums tiktu p rk pts, ta u atseviš os gad jumos darbinieks neizmantotu savas ties bas pras t izbeigt atš ir go attieksmi. Jo pat ja darbiniekam liktos, ka š da attieksme nav pie aujama, vi š par to nevar tu b t drošs un paciestu š du attieksmi d savas nedroš bas un nezin šanas.

Paties b atš ir ga attieksme darba tiesiskaj s attiec b s b tu aizliegta pat bez jebk das nor des uz š du aizliegumu Darba likum , jo Latvijas Republikas Satversmes⁴⁷ 91. pants nosaka, ka visi cilv ki Latvij ir vienl dz gi likuma un tiesas priekš . Cilv ka ties bas tiek stenotas bez jebk das diskrimin cijas. Satversmes 106. pants nosaka, ka ikvienam ir ties bas br vi izv l ties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši sav m sp j m un kvalifik cijai. Un 107. pant ir noteikts, ka ikvienam darbiniekam ir ties bas sa emt savam darbam atbilstošu samaksu. No šiem Satversmes pantiem izriet, ka jau pamatlikums garant person m ties bas uz vienl dz gu attieksmi darba tiesiskaj s attiec b s un aizliedz diskrimin ciju.

Atš ir gas attieksmes aizliegumu darba tiesiskaj s attiec bas aizliedz ar daž di starptautiski ties bu avoti, kuri ir saistoši Latvijai, piem ram, Visp r j cilv kties bu deklar cija, Eiropas soci l harta, ANO 1965. gada 2. decembra Starptautisk konvencija par jebkuras rasu diskrimin cijas izskaušanu, ANO 1979. gada 18. decembra konvencija par jebkuras sieviešu diskrimin cijas izskaušanu, Starptautisk s darba organiz cijas 1981. gada 22. j nija konvencija Nr. 155 “Konvencija par darba droš bu un vesel bu un darba vidi”, k ar Eiropas Savien bas direkt vas Nr. 75/117/EEK (par vienl dz gu atalgojumu v riešiem un sieviet m), 76/207/EEK (par vienl dz gu attieksmi pret v riešiem un sieviet m attiec b uz

45 Case 43/75 Defrenne v Sabena; Case 152/84 Marshall v Sourhampton and South West Hampshire Area Health Authority; Case 151/84 Roberts v. Tate & Lyle industries Ltd.

46 http://www.financenet.lv/zinas/351564-darba_tiesibu_parkapumi_klust_klajaki_un_rupjaki (apskat ts 26.10.2010)

47 Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas V stnesis, 1993. 1. j lijs, nr.4.

darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem) u.c. Kā zināms, ES direktīvu norādes ir jāievieš dalībvalstu nacionālajās tiesību sistēmās, ar tās ir iemesls tam, kāpēc atšķirīgās attieksmes aizliegums Darba likumā ir regulēts tik detalizēti.

Lai arī šis darbs ir par darba tiesiskajām attiecībām, jānorāda, ka gan valsts civildienestā, gan Iekšlietu ministrijas sistēmās iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienestā ir jāpiemēro atšķirīgās attieksmes aizliegums. Tas ir noteikts Civildienesta likuma 2. panta ceturtajā daļā 48 un Iekšlietu ministrijas sistēmās iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 3. panta otrajā daļā 49. Tas norāda uz to, ka, lai gan likumdevējs ir vēlījis piemērot darba tiesiskajām attiecībām un abiem dienestiem dažādu regulējumu, atšķirīgās attieksmes aizliegums ir tik svarīgs princips, kājattiecina uz visiem darba veikšanas tiesiskajiem modeļiem. Pastāvpat uzskats, ka darba diskriminācijas tiesības var uzskatīt par atsevišķu tiesību nozari.⁵⁰ Taču šādam uzskatam autore nepiekrīt, jo šīs tiesības ir civiltiesiska rakstura tiesības ar publisko tiesību iezīmēm, tādēļ darba tiesību apakšnozare.

Darba likuma 20. panta pirmajā daļā noteikts, ka darba kopluma noteikumi attiecināmi uz visiem darbiniekiem, kuri tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja, taču ir nosacījums - "ja darba kopluma nav noteikts citādi". Tomēr minētais nosacījums nav attiecināms uz darbiniekam svarīgiem nosacījumiem: darba samaksu, darba apstākļu noteikšanu, darba un atpūtas laiku, kvalifikācijas celšanu u.c.⁵¹

Ar darbiniekiem, kas strādācaur aentru, kas piegādā darba devējam pagaidu darbiniekus tikai uz laiku, kuriem nav darba līguma ar darba devēju, jābaida vienlīdzīgas tiesības ar patstāvīgiem darbiniekiem.⁵²

Kārlabvēlīgākū darba tiesisko attiecību nosacījumu noteikšana kādai darbinieku kategorijai nevar tikt paredzēta, pamatojot to ar apstākļiem, kuri uzskatāmi par diskriminājošiem. Piemēram, darba kopluma paredzēto papildatva in jumu nevar attiecināt tikai uz darbiniekiem – arodbiedrības biedriem. Protams nevar paredzēt ar labvēlīgākus apstākļus darbiniekiem, kuri, piemēram, nav arodbiedrības biedri. Darba likuma 151. panta

48 Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 7. septembris, nr. 331.

49 Iekšlietu ministrijas sistēmās iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 15. jūnijs, nr. 101.

50 Mack A. Player "Employment discrimination law", West publishing Co, 1988.

51 Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi” Rīga, 2006. g. 12. lpp.

52 Edzard Clifton Dey, Constanze Hewson, Elizabeth Irving, Federico Strada, Employment law in Europe, Tottel publishing, West Sussex, 2008. p. 174.

otr da a nosaka, ka darba kopl gum paredz to papildatva in jumu var noteikt darbiniekiem, kuri str d nakts darb , mai u darb un citos gad jumos, ta u nevar pamatojumu saist t tikai ar darbinieku pieder bu sabiedriskai organiz cijai. Respekt vi, ja darbinieki, kas ir arodbiedr bas biedri str d nakts darbu un sa em par to papildus atva in jumu, savuk rt, darbinieki, kas nav arodbiedr bas biedri ar dara nakts darbu, bet nesa em papildus atva in jumu, ir p rk ps atš ir gas attieksmes aizliegums.⁵³

Darba likuma 95. pants regul atš ir gas attieksmes aizliegumu nosakot darba apst k us, profesion lo apm c bu, kvalifik cijas paaugstin šanu un paaugstin šanu amat . Darbiniekam ir ties bas pras t š das atš ir gas attieksmes aizlieguma p rtraukšanu, ja tas netiek dar ts, ir ties bas celt pras bu ties tr s m nešu laik kopš dienas, kad darbinieks ir uzzin jis vai vi am vajadz ja uzzin t par atš ir gas attieksmes aizlieguma p rk pšanu. Svar gi, ka termi š ir noteikts no dienas, kad darbinieks ir uzzin jis par atš ir gas attieksmes aizliegumu tas aizsarg darbinieku gad jumos, kad atš ir gas attieksmes aizliegums ir p rk pts darbinieka promb tnes laik , piem ram, ilgstošas darba nesp jas laik vai komand juma laik . Š di groz jumi Darba likum tika izdar ti pamatojoties uz Eiropas Savien bas tiesas lietu.⁵⁴

Lai noskaidrotu vai atš ir gas attieksmes aizliegums ir p rk pts nosakot darba apst k us, j noskaidro, kas ietilpst j dzien “darba apst k i”. Š j dziena skaidrojums nav atrodams nevien likum . Darba likuma 7. pant ir noteikts, ka ikvienam ir ties bas uz taisn giem drošiem un vesel bai nekait giem darba apst k iem. No t var izsecin t, ka j dziens “darba apst k i” ietver vair kus aspektus. Proti - taisn gi darba apst k i noz m , ka visiem darbiniekiem j b t vien d m pras b m veicot vien du darbu un ndr kst vienam pras t lab ku izpild jumu nek citam. Droši un vesel bai nekait gi darba apst k i ietver ties bas vien du darbu darošiem darbiniekiem tikt pak autiem vien diem riskiem un str d t vien d darba vid . Darba vides un risku defin cijas sniedz Darba aizsardz bas likums.⁵⁵

Darba vide ir vieta, kur darbinieks veic savu darbu kop ar faktoriem, kuriem darbinieks ir pak auts veicot darbu, t diem k fizik lajiem, miskajiem, psiholo iskajiem, biolo iskajiem un citiem. Darba vides risks ir varb t ba, ka nodarbin to droš bai vai vesel bai darba vid var rastie kait jums un š kait juma iesp jam smaguma pak pe. Respekt vi, ja darbinieki ir pak auti k dai miskai iedarb bai, kas ir b stama vesel bai, ta u visiem iz emot

53 Informat vais materi ls par darba tiesisko attiec bu jaut jumiem „Par vienl dz gu attieksmi” R ga, 2006. g12. lpp.

54 68/88, Commission of the European Communities v Hellenic Republic, k ar lietu C-326/96 B.S.Levšez v T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd. un lietu C-78/98 Shirley Preston v Hellenic Republic

55 Darba aizsardz bas likums.

divus darbiniekus ir aizsargt rpi, ir p rk ptas darbinieku ties bas uz vienl dz giem nekait giem darba apst k iem. Š das ties bas var tikt p rk ptas ar bez diskrimin joša iemesla. Ta u, ja visi darbinieki, kam ir pieš irti aizsargt rpi, ir vienas rases, savuk rt tie, kuriem nav aizsargt rpu ir citas rases p rst vji, var droši teikt, ka ir p rk pts atš ir gas attieksmes aizliegums.

Darba likums nepie auj atš ir gu attieksmi, nosakot darba apst k us. Ta u praks past v ar vien das vai l dz gas dabas darbs, kur darba dev ja pien kums ir analiz t darba apst k u atš ir bas un kop go. Piem ram, par diskrimin ciju var uzskat t situ ciju, ja uz muma gr matvedei un galvenajai gr matvedei, emot v r darba slodzi, kas izpaužas atbild bas pak p , b tu noteikts piln gi vien ds darba samaksas apm rs.⁵⁶

K tika min ts, viens no faktoriem, kam darbinieks ir pak auts, ir psiholo iskais faktors. Pie š faktora ir b tiski apskat t t du j dzienu k mobings. Lai gan mobings ir sena par d ba, to s ka p t t tikai 20. gadsimta 80. gados. Mobings, jeb psiholo iskais terors darba viet , izpaužas k personas soci l izol šana, baumu izplat šana par personu, darba nedošana, bezj dz ga darba došana vai personas kvalifik cijai un amatam neatbilstoša, proti, zem kas vai augst kas kvalifik cijas darba došana, draud šana uzteikt darba l gumu ar personu vai draud šana personu fiziski iespaidot tai skait ar vesel bas apdraud jumumu, kas rodas veicot k du b stamu darbu.⁵⁷

Pret darbinieku v rstais mobings ir vienl dz gas attieksmes p rk pums, jo no darba dev ja puses netiek nodrošin ti taisn gi darba apst k i. Svar gi uzsv rt, ka mobings ir atš ir gas attieksmes aizlieguma p rk pums ar gad jum , ja mobingu veic cits darbinieks vai darbinieki nevis darba dev js, jo pien kums nodrošin t taisn gus darba apst k us ir darba dev ja pien kums, t tad šaj gad jum darba dev js atš ir gas attieksmes aizliegumu var p rk pt ar ar bezdarb bu, proti, neko nedarot, lai nov rstu mobingu.

Ja mobinga avots ir darba dev js, darbinieks ir ties gs rakstveid uzteikt darba l gumu, neiev rojot likum noteikto viena m neša uzteikuma termi u.⁵⁸ Min tais noteikums ir regul ts Darba likuma 100. panta piektaj da , kur teikts, ka darbinieks š du uzteikumu var pamatot ar svar gu iemeslu. Par š du iemeslu atz stams katrs t ds apst klis, kas, pamatojoties uz tikumu bas un taisnpr t bas apsv rumiem, ne auj turpin t darba tiesisk s attiec bas. Mobings noteikti ir minams k š ds apst klis, turkl t Augst k s tiesas Sen ts liet SKC-1012

56 Informat vais materi ls par darba tiesisko attiec bu jaut jumiem „Par vienl dz gu attieksmi” R ga, 2006. g. 14. lpp.

57 Dieter Zapf, Heinz Leyman “Mobbing and victimization at work”, Psychology press, 1996, London, 20 p.

58 Informat vais materi ls par darba tiesisko attiec bu jaut jumiem „Par vienl dz gu attieksmi” R ga, 2006. g. 14. lpp.

nav saist ts ar fizisko iztur bu.⁶⁶

Vienl dz gas darba samaksas princips ir nostiprin ts Satversmes 107.pant , kur noteikts, ka ikvienam darbiniekam ir ties bas sa emt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav maz ka par valsts noteikto minimumu. Darba samaksas j dzienš ir izskaidrots Darba likum – darba samaksa ir darbiniekam regul ri izmaks jam atl dz ba par darbu, kura ietver darba algu un normat vajos aktos, darba kopl guma vai darba l gum noteikt s piemaksas, k ar pr mijas un jebkuru cita veida atl dz bu saist b ar darbu. P c Darba likuma 60. panta darba dev jam ir pien kums noteikt vienl dz gu darba samaksu v riešiem un sieviet m par t du pašu vai vien das v rt bas darbu, ta u Darba likuma 29. panta dev t da a nosaka, ka 60. panta noteikumi attiecin mi ar uz gad jumiem, kur atš ir ga attieksme ir uz citiem pamatiem, t diem k rase, das kr sa, vecums, invalidit te, reli isk , politisk vai cita p rliec ba, nacion l vai soci l izcelsme, mantiskais vai imenes st voklis, seksu l orient cija vai citi apst k i. Šis atkal ir gad jums, kad likumdev js ir uzskait jis daudzos pamatus informat vos nol kos, lai veicin tu darbinieku zin šanas par sav m ties b m, jo pietiktu pateikt, ka visi darbinieki par t du pašu vai vien das v rt bas darbu sa em vien du atl dz bu.

Doktr n ir dots skaidrojums, ka vien ds darbs ir darbs, ko pilda daž das personas, ir oti identisks vai oti l dz gs, šeit nevar konstat t atš ir bas darb bas veid , darb bas proces vai darba vid , kur darbs tiek pild ts.⁶⁷ J dzienš vien das v rt bas darbs ir izskaidrots Eiropas Savien bas direkt v Nr.2002/73/EK 2/ pant – vien das v rt bas darbs ir daž da rakstura darbs, kas emot v r to pras bas un noslogot bu, ir vienl dz v rti⁶⁸ T tad katr gad jum individu li ir j v rt darba pien kumi k ar pras bas, kas tiek izvirz tas attiec gajam darbiniekam.

Turkl t Augst kas tiesas Sen ts sav spriedum Nr.SKC-6769 ir pateicis, ka vienl dz gas darba samaksas princips v riešiem un sieviet m par t du pašu vai vien das v rt bas darbu nav ierobežots tikai ar tiem gad jumiem, kad v rieši un sievietes vienlaikus veic t du pašu vai vien das v rt bas darbu pie t paša darba dev ja. Šaj liet V. . c lusi pras bu pret a/s "[..]" par darba samaksas starp bas un atl dz bas par mor lo kait jumu piedzi u.

Pras bas pieteikum V. . nor d jusi, ka p c 2004.gada 24.maij nosl gt darba l guma

66 Informat vais materi ls par darba tiesisko attiec bu jaut jumiem „Par vienl dz gu attieksmi” R ga, 2006. g. 16. lpp.

67 Karin Tondorf, Edetraud Ranftl “Leifaden zur Awendung des Grundstazes der Entgleichkeit fuer Maenner und Frauen bei gleichwertigen Arbeit” 2002., 8. s.

68 Direkt va Nr. 2002/73/EK 2002 gada 23. septembra Pieejams: http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_baze/29612.html (apl kots 12.11.2010.).

69 LR Augst k s tiesas Sen ta 2007. gada 14. febru ra spriedums liet Nr SKC-67 Pieejams: <http://www.at.gov.lv/info/archive/department1/2007/> (apl kots 12.11.2010).

ar a/s "[..]" viņa pildījusi sabiedrisko attiecību dienesta vadītāja amata pienākumus. Laiklīdz 2004.gada 24.augustam viņai bijusi noteikta darba alga Ls 650 mēnesī, bet pēc tam - Ls 700. Pēc darba devēja iniciatīvas paplašināti viņas darba pienākumi un mainīts amats nosaukums - tas kļuvis mārketinga un sabiedrisko attiecību dienests. Pušu darba attiecības uz savstarpējās vienošanās pamata izbeigtas 2006.gada 17.februārī. Neilgi pirms darba tiesisko attiecību pārraušanas viņai kļuvis zināms, ka E.Z., kurš vadījis dienestu pirms viņas un faktiski veicis tdu pašu darbu, saņēmis Ls 800 mēnesī. V., ceļot prasību, atsaukusies uz Eiropas Kopienas tiesas 1980.gada 27.marta spriedumu (lieta Nr.129/79), kurš pieņēmis pēc Londonas apelācijas instances tiesas lūguma taisīt prejudiciālu nolikumu, kā interpretēt Eiropas Kopienas dibināšanas lūguma 119.pantā (tagad 141.pantā) un Padomes 1975.gada 10.februāra direktīvas Nr. 75/117/EEK pirmo pantu par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ieviešot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm. Eiropas Kopienas tiesas nolikums, uz kuru atsaukusies V., tiesa nospriedusi, ka Eiropas Kopienas dibināšanas lūguma 119.[141.] pantā ietvertais princips, ka vīriešiem un sievietēm vajadzētu saņemt vienlīdzīgu atalgojumu par tdu pašu darbu, neaprobežojas ar situācijām, kurās vīrieši un sievietes vienlaikus veic tdu pašu darbu pie tdu pašas darba devēja. Vienlīdzīguma princips, kas ietverts 119.[141.] pantā, ir attiecināms uz gadījumu, kad ir konstatēts, ka, ņemot vērā sievietes darbu, viņai ir saņemts zemāku atalgojumu nekā vīrietis, kurš pie darba devēja ir veicis tdu pašu darbu pirms sievietes nodarbinātības perioda.

Augstākā tiesa nolikuma, kas cijas šādā apmierinātā, jo apelācijas instances tiesa nebija saņēmusi vērā Civilprocesa likuma 5. panta sesto daļu, 70. respektīvi nebija ievērojusi Eiropas kopienas tiesas judikatūru, kurai pamatojoties uz Eiropas Kopienas dibināšanas lūguma 220. pantu ir piešķirtas tiesības nodrošināt vienveidīgu praksi tiesību normu piemērošanā

Darba likumā darbinieka tiesības un pienākumi tiek regulāti atsevišķā nodaļā, 81. panta pirmajā daļā noteikts darbinieka vispārējais pienākums, kas nav saistīts ar konkrētu amatu, proti, darbiniekam savu darba pienākumu ietvaros ir pienākums rīkoties par to, lai pēc iespējas novirzītu vai mazinātu šķēršļus, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, kā arī par to, lai pēc iespējas novirzītu vai mazinātu draudošus vai jau radušos zaudējumus. Izņēmums pieļaujams tikai tajā gadījumā, kad šāda rīcība darbiniekam nav pašam, nav no viņa taisnīgi sagaidāma vai arī to aizliedz darba devējs.

Šāds regulējums ir neskaidrs, tādēļ darba devējam savos lokālajos tiesību aktos

vajadz tu paredz t pien kumus, kas attiecin mi uz konkr t amat esoš m person m, lai nerastos situ cija, kur pien kumi b tu piesaist ti k dam darbiniekam d vi a person bas, kas, protams, b tu atš ir ga attieksme.

Darbiniekam ir ties bas sl gt darba l gumus ar vair kiem darba dev jiem, ta u š s ties bas darba dev js var ierobežot cikl l tas ir attaisnojams ar darba dev ja pamatot m un aizsarg jam m interes m, it paši ja š ds blakus darbs ietekm vai var ietekm t darbinieka saist bu pien c gu izpildi. Ta u š di ierobežojumi ir j nosaka visiem darbiniekiem ie emamaj amat l dzv rt gi, piem ram mai u darba gad jum , ja darba dev js vienam darbiniekam vislaik paredz mai as t d laik , kas vi am ne auj veik t blakus darbu, savuk rt citam darbiniekam laik , kas auj, tas uzskat ms par atš ir gu attieksmi un nav pie aujams.

Lai ar Darba likum nav defin ts un netiek piemin ts disciplin rsods, darba dev jam p c likuma ir iesp ja darbinieku sod t veid , kas atbilst disciplin rsodam. Disciplin rsods - sods, kuru darba dev js vai pilnvarota amatpersona uzliek darbiniekam par nodar jumiem pret noteiko darba k rt bu vai darba dev ja r kojumiem, kas izpaužas to nepild šan vai nek rt g un nolaid g izpild šan .71 Š das ties bas paredz Darba likuma 90. pants. Svar gi, ka š panta pirm da a nosaka, ka izsakot piez mi vai r jienu, j min apst k i, kas nor da uz p rk puma izdar šanu. T d j di tiek liegta iesp ja sod t darbinieku uz diskrimin jošiem pamatiem. Ta u j iev ro, ka vien di apst k i j piem ro visiem darbiniekiem un nedr kst uz apst k iem, kaut ar pamatotiem, sod t vienu darbinieku, savuk rt citu, n . Protams, j em v r ar daž di krit riji, k konkr ta p rk puma smagumu, p rk puma ilgumu un biežumu u.c. Lai neizveidotos situ cija, kad piem ram par darba kav jumu diviem daž diem darbiniekiem piem ro vien du disciplin rsodu, ta u viens ir darbu nokav jis desmit min tes, savuk rt otrs tr s stundas.

Darba likuma 130. panta pirmaj da ir noteikts, ka Darba laiks ir laikposms no darba s kuma l dz beig m, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba dev ja r c b , iz emot p rtraukumus darb .

Eiropas kopienas tiesu prakse jau sen ir iedibin jusi principu, ka, kad sieviete ir st vokl un noteiktu laiku p c dzemd b m, ir at auta atš ir ga attieksme, lai pasarg tu sievietes vesel bas st vokli un attiec bas ar b rnu.72 Š di principi ir iev roti Darba likum , kura 134. panta otraj da , kur ir noteikts, ka nepilnu darba laiku var piepras t gr tniece, sieviete p cdzemd bu period l dz vienam gadam, bet, ja sieviete baro b rnu ar kr ti – vis

71 Juridisko terminu v rdn ca, Kamene, R ga, 2002., 44. lpp.

72 Hoffman Case 222/84 [1986] ECR 1651. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0222:EN:HTML> (apl kots 14.11.2010).

barošanas laikā, darbinieks, kuram ir b rns l dz 14 gadu vecumam vai b rns inval ds l dz 16 gadu vecumam. Turkl t Darba likuma 29. panta piekt da a nosaka ka Maz k labv l ga attieksme gr tniec bas vai dzemd bu atva in juma, vai atva in juma b rna t vam pieš iršanas d uzskat ma par tiešu diskrimin ciju atkar b no personas dzimuma. Š di groz jumu Darba likum st j s sp k 2010. gada 25. mart un to tiesiskais pamatojums ir Eiropas Savien bas Tiesas spriedums liet 177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichtig Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus (1990) un liet C-207/98 Silke-karin Mahlburg and Land Mecklenburg-Vorpommern (2000).⁷³

Darba likuma 132. pant tiek reglament ts darba laiks person m, kuras ir jaun kas par 18 gadiem. Šai darbinieku grupa, k ar iepriekš min tajiem darbiniekiem ar b rniem noteikti labv l g ki darba laika nosac jumi, ta u šo atš ir go attieksmi nevar kvalific t k p r jo darbinieku diskrimin ciju attiec b pret š m person m, jo š atš ir g attieksme ir noteikta ar likumu un sam r gi, lai aizsarg tu š s personu grupas.

Darba likuma 149. pants nosaka, ka ikvienam darbiniekam pien kas ikgad jais apmaks tais atva in jums. Likums regul ar atva in juma pieš iršanas k rt bu, ta u atva in juma pieš iršanas proced r past v risks uz atš ir gas attieksmes aizlieguma principa neiev rošanu, jo atva in jums tiek pieš irts saska ar darbinieka un darba dev ja vienošanos vai saska ar grafiku, ko sast da darba dev js. Darba likuma 150. panta otr da a uzliek par pien kumu darba dev jam pieš irot atva in jumu p c iesp jas emt v r darbinieku v lmes. T k likums nosaka, ka darbinieku v lmes ir j em v r tikai p c iesp jas, darba dev jam rodas pamats darbiniekiem, kas ie em vien dus amatus pieš irt atva in jumus daž dos laikos. Šis ierobežojums ir sam r gs un pamatots, jo darba dev jam ir j nodrošina sava uz muma darb ba. Ta u šeit b tu j iev ro rot cijas princips, proti, vien gad darba dev js atva in jumu vasar pieš ir vienam darbiniekam, savuk rt n kamaj gad citam darbiniekam. Š du darba dev ja r c bu nevar tu uzskat t par atš ir gas attieksmes p rk pumu.

73 Kalni a I. Jaun ko Darba likuma groz jumu anal ze. Jurista V rds, 2010. gada 18. maijs. Nr. 20 (615).

3. ATŠ IR GAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMS, IZBEIDZOT DARBA TIESISK S ATTIEC BAS.

Atš ir gas attieksmes aizliegums noteikts Darba likuma 29.pant , kura pirmaj da noteikts, ka, dibinot darba tiesisk s attiec bas, k ar darba tiesisko attiec bu past v šanas laik , it paši paaugstinot darbinieku amat , nosakot darba apst k us, darba samaksu vai profesion lo apm c bu, vai kvalifik cijas paaugstin šanu, k ar uzteicot darba l gumu, aizliegta atš ir ga attieksme atkar b no darbinieka dzimuma. Ties bu doktr n ir atz ts, ka Darba likuma 29.panta noteikumi ir attiecin mi uz atš ir gas attieksmes aizliegumu ar atkar b no darbinieka rases, das kr sas, vecuma, invalidit tes, reli isk s, politisk s vai k das citas p rliec bas, nacion l s vai soci l s izcelsmes, mantisk vai imenes st vok a vai citiem apst k iem.⁷⁴

Atš ir ga attieksme nav aizliegta piln b . Atš ir ga attieksme ir atauta, ja t ir objekt vi pamatota ar tiesisku m r i, kura sasniegšanai izraudz tie l dzek i ir sam r gi. T tad darba dev js ir ties gs iztur ties atš ir gi pret darbiniekiem, ja attiec go profesion lo darb bu b t bas d vai taj sakar , kur t s veic, no š das paš bas izriet sta un izš ir ga pras ba attiec b uz profesiju ar noteikumu, ka m r is ir likum gs un pras ba ir proporcion la.⁷⁵ Faktiski nepamatota atš ir ga attieksme darba attiec b s, uzteicot darba l gumu, noz m , ka darba dev js nevar objekt vi pamatot, k p c vi š pret k du savu darbinieku izturas maz k labv l gi nek pret k du citu darbinieku. No atš ir gas attieksmes j dziena izriet, ka tas saist ts ar darba dev ja, nevis darbinieka ties b m izbeigt darba tiesisk s attiec bas, t p c darba kontekst tiks apskat ts nepamatotas atš ir gas attieksmes aizliegums, uzteicot darba l gumu.

Saska ar Starptautisk s darba organiz cijas 1982.gada konvencijas Nr. 158 „Par darba attiec bu p rtraukšanu p c uz m ja iniciat vas”⁷⁶ 4.pantu darba attiec bas ar str d jošiem netiek p rtrauktas, ja nav š das p rtraukšanas likum ga pamatojuma, kas saist ts ar str d jošo sp j m vai uzved bu vai izrais ts uz m ja, iest des vai dienesta ražošanas nepieciešam bas d .

74 Darba likums. Koment ri. Tiesu prakse. 2.gr mata. R ga: Gailuma juridisk biznesa biroja izdevniec ba, 2002, 11.lpp.

75 K paz t diskrimin ciju darba attiec b s, un kur v rsties diskrimin cijas gad jumos. Latvijas cilv kties bu centrs, 2007, 3.lpp.

76 Starptautisk s darba organiz cijas 1982.gada konvencija Nr.158 „Par darba attiec bu p rtraukšanu p c uz m ja iniciat vas”. Pieejams: http://www.legal.lv/doc/darba/Konvencija_darba_attiec_paar_uznem.doc. (apl kots 21.10.2010.).

Darba dev ja uzteikuma tiesiskie pamati ir noteikti Darba likuma 47. un 101.pant . Darba dev jam, vienojoties ar darbinieku, nav ties bu paplašin t likum doto uzskait jumu, ta u ir ties bas konkretiz t to.⁷⁷ Lo iski, ka vienošan s ar darbinieku par uzteikuma pamatu konkretiz šanu iesp jama tikai darba l gum , tom r iepriekš min taj ties bu norm noteikts, ka uzteikuma pamatus nav iesp jams paplašin t. Š darba ietvaros netiek apl koti iesp jami konkretiz tie uzteikuma pamati, jo darba ietvaros netiek analiz ti darba l guma, bet gan likumdev ja noteiktie darba l guma uzteikuma pamati, kas defin ti darba l gum .

77 Par likumu piem rošanu, izš irot ties s str dus, kas saist ti ar darba l guma izbeigšanas vai groz šanu. Tiesu prakses apkopojums. Augst k tiesa, 2004.gada decembris. Pieejams: http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/2005/Apkopojums_Darba_ligums.doc (apl kots 27.10.2010).

3.1. DARBA L GUMA UZTEIKUMS PĒRĒBAUDES LAIKĀ

Darba likuma 46.pantā noteikts, ka darba devējs, pieņemot personu darbā, var viņam noteikt pērēbaudes laiku. Kā zināms, darba devēja darbiniekam var arī nenoteikt pērēbaudes laiku, bet, ja tas tiek darīts, pērēbaudes periods var ilgt maksimāli trīs mēnešus. Slimības laiku un citas dienas, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, tajā neieskaita. Tādējādi kalendārā trīs mēnešu realitātē var izstiepties ar garāka laika periodu. Tā kā pērēbaudes laiks praksē ir būtiska darba tiesisko attiecību sastāvdaļa, darbības turpmāk apskatīta nepamatotas atšairgā attieksmes nepieaujamība, uzteicot darbu pērēbaudes laikā.

Darba likuma 47. panta pirmajā daļā noteikts, ka darba devējam, uzteicot darba līgumu pērēbaudes laikā, nav pienākums norādīt uz šādu uzteikuma iemeslu. Tomēr pērēbaudes laikā uz darbinieku attiecināmi visi normatīvajos aktos noteiktie nosacījumi, tajā skaitā, arī vienlīdzīgā attieksmes princips un diskriminācijas aizliegums.⁷⁸ Uzminēto norāda arī Darba likuma 102.pants, kurā noteikts, ka, uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamats. Autores ieskatā darbiniekam ir tiesības zināt uzteikuma pamatojumu, lai viņam nerastos šaubas, ka darba devēja attiecībā uz viņu neievēro atšairgā attieksmes aizliegumu. Ar minētās Darba likuma normas ir jātulko kopsakarā, tādēļ darba devēja pienākums sniegt darbiniekam informāciju par apstākļiem, kas pamato darba tiesisko attiecību izbeigšanu, attiecināms uz visiem uzteikuma gadījumiem.

Apskatot Darba likumu var secināt, ka nevienā šā likuma normā nav ietverts aizliegums darbiniekam vērsties tiesā prasību, kurā darbinieks apstrīd darba devēja uzteikumu pērēbaudes laikā. Šādu apgalvojumu pastiprina privāttiesību princips, kas nav aizliegts, tas ir atļauts. Šis secinājums norāda uz to, ka darba devējam ir jānorāda iemesli darba līguma uzteikumam pērēbaudes laikā, lai darbinieks varētu iepazīties ar darba devēja norādītajiem apstākļiem un izlemēt, vai uzteikums ir pamatots. Attiecībā uz atšairgā attieksmes aizliegumu tas tieši norādīts Darba likuma 48.pantā, proti, ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pērēbaudes laikā, ir pārkāpis atšairgā attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā vienam mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.

Atbilstoši Darba likuma 125.pantā noteiktajam pierdēšanas pienākumam darba devējam ir pienākums pierdēt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Citos gadījumos, kad darbinieks cēlis prasību par

⁷⁸ Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi” Rīga, 2006. 22.lpp.

atjaunošanu darb , darba dev jam ir pien kums pier d t, ka, atlaižot darbinieku no darba, vi š nav p rk pis darbinieka ties bas turpin t darba tiesisk s attiec bas. No min t s ties bu normas izriet, ka darba dev ja pien kums, uzteicot darba l gumu, ir pien kums norad t uz apst k iem, kas ir uzteikuma pamat , lai darbiniekam nerastos šaubas, ka darba dev js ir p rk pis atš ir gas attieksmes aizliegumu.

Svar gs nosac jums vienl dz gas attieksmes izpratnei ir komunik cijas process starp darba dev ju un darbinieku. Nereti darbinieka aizdomas par atš ir gas attieksmes aizlieguma p rk pumu rada nepiln gas inform cijas sniegšana no darba dev ja puses. Praks parasti darba dev js uzteikum nor da p c iesp jas maz k inform cijas par apst k iem, kas ir uzteikuma pamat , t dej di uzskatot, ka darbiniekam neb s pamata celt pras bu ties . Ta u, bieži vien, tas rada pret ju efektu, – darbiniekam, nesa mušam piln gu inform ciju, rodas aizdomas par patiesajiem darba tiesisko attiec bu p rtraukšanas iemesliem. Parasti darbinieku aizdomas saist tas ar atš ir gas attieksmes aizlieguma p rk pumu no darba dev ja puses. Piem ram, tas tiek saist ts ar darbinieka dzimumu, vecumu (paši pirmspensijas vecuma person m), pieder bu politiskai organiz cijai u.c. T rezult t , lai noskaidrotu uzteikuma re lo pamatojumu, darbinieks ce pras bu ties .79

Likumdev ja dotais regul jums Darba l guma 47.pant par darba l guma uzteikumu p rbaudes laik nenoliedzami ir labv l gs darba dev jam. Min t darba likuma norma st j s sp k 2002.gada 1.j nij . M sdien s ties bas att st s strauji, paši to var teikt par cilv kties b m un izpratni par visp r jiem ties bu principiem, zem kura faktiski ietilpst diskrimin cijas aizliegums, p c autores dom m min tais regul jums non k pretrun taisn guma principu.

Tiesiskas un demokr tiskas valsts likuma prim rais un galvenais m r is ir taisn gums un t nodrošin šana.⁸⁰ Tiesisk un demokr tisk sabiedr b ties bu sist mas mor lais aspekts prasa, lai rakst t s ties bu normas regul tu paredzamos dz ves gad jumus un šis regul jums b tu tiesisks.⁸¹ „Taisn gums, kas ir m sdienu ties bu sist mas augst k vadl nija, vienm r ir individu ls. Aptuvens taisn gums vienm r noz m atk pi no ide l , piln g taisn guma. Apvienojot atš ir gas (kaut vai l dz gas) situ cijas vien tip un nosakot t m vienotu regul jumu, katr individu laj gad jum taisn guma m rs b s atš ir gs. Tas noz m , ka tipiz jot situ cijas un nosakot t m vien das tiesisk s sekas, katr individu laj gad jum rodas

79 Informat vais materi ls par darba tiesisko attiec bu jaut jumiem „Par vienl dz gu attieksmi” Riga, 2006. 23.lpp.

80 Satversmes tiesas spriedums liet Nr.04-01(99). Latvijas V stnesis, 1999, 21.apr lis. Nr. 121/122. Secin jumu da as 1.3.punkts.

81 Peczenik A. *On Law and Reason*. London: Kluwer Academic Publishers, 1989, p.35-36.

liel ka vai maz ka spriedze ar (ide lo) taisn gumu, k ds b tu pan kams, nosakot tiesisk s
sekas katram gad jumam atseviš i.”⁸²

Faktiski ide lais taisn gums tiktu sasniegts, ja darbinieks dr kst tu v rsties ties tikai
gad jum , kad darba dev js ir p rk pis atš ir gas attieksmes aizliegumu, ta u darbinieka
v ršan s ties gad jumos, kad uzteikums ir pamatots un tiesisks, ir piln gi bezj dz ga. Tom r
lo iski, ka š ds regul jums nav iesp jams, jo darba dev js ir tikai cilv ks, un nevar pie emt,
ka visi cilv ki r kojas tikai tiesiski, pret j gad jum sabiedr b nevajadz tu past v t
krimin lsodus un administrat vos sodus paredzoš m norm m un to piem rošanas k rt bai.
T dej di darba dev js var r koties negodpr t gi un nenor d t darba l guma uzteikuma patiesos
iemeslus. Iev rojot min to, secin ms, ka pašreiz ji past vošais regul jums Darba likuma
47.panta pirmaj da ir neefekt vs un nelietder gs, bet darba dev jam b tu pien kums nor d t
darba l guma uzteikuma pamatu, ar , ja uzteikums izteikts p rbaudes laik . T tad neatkar gi
no Darba likuma normas, ar kuru tiek pamatots uzteikums, darba dev jam ir pien kums
nor d t uz apst k iem, kas ir pamat uzteikumam.

3.2. DARBA DEVĀJA UZTEIKUMS

Darba likuma 101.panta pirmā daļā nosaka darba devāja tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā.

Darba likuma 101.panta pirmajā daļā norādītie uzteikuma pamati saistīti ar darbinieka uzvedību. Darba ietvaros tiks apskatīts gadījums, vai darba devājam ir tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks regulāri kavē darbu reliģiozā rituāla dēļ. Darba tiesisko attiecību būtībā pašos pamatos ir tāda, ka darbinieks veic darba devājam nepieciešamu darbu, par ko saņem darba samaksu. Vairākumdarbu neliels un nebūtisks darba kavējums neietekmē darbinieka spējas veikt nepieciešamo darbu.

Ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā ir noteikts, ka darba devājam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību. Likumdevējs nevēlتي iekļaut minētās normas vārdu „būtiski”. Tādējādi katrā konkrētā gadījumā ir svarīgi izvērtēt, vai šāds neliels darba kavējums ir būtisks noteiktās darba kārtības pārkāpums. Ar Darba likuma 145.panta pirmās daļas pirmās teikums nosaka, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārraukumu darbībai, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešiem stundām. Minētā panta otrās daļas otrās teikums noteic, ka pārraukuma ilgumu nosaka darba devājs pēc konsultācijām ar darbinieku pārstāvjiem, taūtas nedrīkst būt sīks par 30 minūtēm. Praktiski dabūšis Darba likuma 145.pantā noteiktais laiks pārraukumam nozīmē pusdienlaiku. Apskatīmajā gadījumā pieņemsim, ka darbinieks kavē darbu ilgāk, nekā noteiktais laiks pārraukumam. Eksistē vairāki darbi, kur pat neliels darba kavējums var būt negatīvi atsaukties uz darba devāju (darbs lidostā, sabiedriskajā transportā, utml.), tādējādi darba devājam ir tiesības noteikt īsti stingru darba uzskaites laiku un attiecīgi vērsties pret darbinieku, ja viņš šo kārtību neievēro. Tomēr lielākajam vairumam darba vietu šādi kavējumi būtiski neietekmē darbinieka darba rezultātus, ja vien viņš pārējā laikā izdara visu nepieciešamo, kas viņam ir jāizdara, veicot konkrēto darbu. Tādējādi autore uzskata, ka darbinieku uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu var tikai gadījumos, ja darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpums ir būtisks un ja šāpārkāpuma būtiskumu darba devājs ir skaidri un pamatoti norādījis uzteikumā, tostarp norādot, kādu kaitējumu darba devājam rada šis darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārkāpums no darba devāja puses.

Ja darba devājs vēlas uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta

pirm s da as 1.-5.punktu, tad darba dev jam ir pien kums piepras t no darbinieka rakstveida paskaidrojumu. Lemjot par iesp jamo darba l guma uzteikumu, darba dev jam ir pien kums izv rt t izdar t p rk puma smagumu, apst k us, k dos tas izdar ts, k ar darbinieka personisk s paš bas un l dzšin jo darbu. T tad darba dev jam ir individu li j v rt izdar to p rk pumu noz m gums un citi apst k i, lai lemtu, vai ir pamatoti uzteikt darbu darbiniekam. Ja darba dev js uzskata, ka darbinieks reli isko ritu lu veikšanas d b tiski kav darbu un nesp j izpild t savus darba pien kumus, tad darba dev jam b tu pamats lemt par uzteikumu darbiniekam. Lai uzteikumu uzskat tu par pamatotu, oti b tiski ir darba dev jam iev rot uzteikuma izteikšanas k rt bu – pirms lemt par uzteikuma izteikšanu, noteikti j sa em darbinieka paskaidrojums.⁸³

Darba likuma 101.panta piekt da a nosaka darba dev ja ties bas viena m neša laik celt pras bu ties par darba tiesisko attiec bu izbeigšanu gad jumos, kas nav min ti š panta pirmaj da , ja vi am ir svar gs iemesls. Par š du iemeslu atz stams katrs t ds apst klis, kas, pamatojoties uz tikum bas un savstarp jas taisnpr t bas apsv rumiem, ne auj turpin t darba tiesisk s attiec bas. Jaut jumu par svar ga iemesla esam bu izš ir tiesa p c sava ieskata.

J dziens svar gs iemesls p c b t bas var b t jebkurš iegansts, kas darba dev ja ieskat ne auj turpin t darba tiesisk s attiec s.

Piem ram, darba dev js pie em darb personu, kura nepieder nevienai reli iskai konfesijai, ta u darba tiesisko attiec bu laik persona k st par isl mtic go, kas darba dev jam nav pie emams, vi š to uzskata par svar gu iemeslu, lai uzteiktu darba l gumu. Š d gad juma nenoliedzami v rojams nepamatotas atš ir gas attieksmes aizlieguma p rk pums, jo darba dev js nedr kst maz k labv l gi iztur ties tikai pret darbinieku tikai d vi a reli isk s p rliet bas. Darba l guma uzteikum darba dev js š dos gad jumos atsauksies uz Darba likuma 101.panta pirm s da as 5.punktu, ta u p c autores dom m šaj gad jum b tu oti konkr ti j nor da, kas tieši ir šis svar gais iemesls darba dev ja ieskat , lai darbinieks nerastos šaubas, ka darba dev js ir p rk pis atš ir gas attieksmes aizlieguma principu.

Darba likuma 101.panta sest da a nosaka, ka pirms darba l guma uzteikšanas darba dev jam ir pien kums noskaidrot, vai darbinieks ir darbinieku arodbiedr bas biedrs. P rtraukt darba tiesisk s attiec bas ar arodbiedr bas biedru ir sarež t k, nek ar darbinieku, kurš nav arodbiedr bas biedrs.

Ties bas iest ties arodbiedr b ir jebkuram, tom r faktiski dal ba arodbiedr b personai

83 Vienl dz gas attieksmes nodrošin šana darba, soci laj un pakalpojumu jom . Informat vais materi ls soci lajiem darbiniekiem. - 12.lpp. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/petijumi/?doc=81 (apl kots 25.10.2010).

prasa finanšu l dzek us, parasti apm ram 1% apm r no algas. No vienas puses, ja šie l dzek i ir faktiski paredz ti tam, ka arodbiedr ba darbojas k personas interešu aizst vis, to var piel dzin t k atl dz bas maksu par juridisko pal dz bu, ko persona ieg st gad jum , ja darba dev js uzteic darba tiesisk s attiec bas. Ta u, ja arodbiedr ba tikai pasaka, m s nepiekr tam atlaišanai, paši nerisinot šo gad jumu, tad darbinieks, kurš nav arodbiedr bas biedrs, var atrasties nevienl dz g situ cij , jo pret vi u nek ds aizsardz bas meh nisms netiek pielietots. Maz k labv l gi pret darbinieku ndr kst iztur ties, tikai form li pamatojoties uz r j normat vaj akt ietvertu rakst tu normu. Diskrimin cijas aizlieguma princips ir visp r jais ties bu princips, kas paredz to, ka pamatojumam gad jum , kad darba dev js pret darbinieku attiecas atš ir gi, ir j b t p c b t bas tiesiskam un pamatotam. Mīn tais apliecina pie mumu, ka pamatota atš ir ga attieksme ir pie aujama. T tad darba dev jam ir pien kums pier d t, ka darba l guma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai t uzteikšanas k rt bai.

Darba likuma 108.panta pirmaj da noteiktas priekšroc bas turpin t darba attiec bas darbinieku skaita samazin šanas gad jum tiem darbiniekiem, kam ir lab ki darba rezult ti un augst ka kvalifik cija.

Saska ar š panta otro da u, ja darba rezult ti un kvalifik cija b tiski neatš iras, priekšroc bas palikt darb ir tiem darbiniekiem:

- 1) kuri pie attiec g darba dev ja nostr d juši ilg ku laiku;
- 2) kuri pie attiec g darba dev ja cietuši nelaimes gad jum darb vai saslimuši ar arodslim bu;
- 3) kuri audzina b rnu vecum l dz 14 gadiem vai b rnu inval du vecum l dz 18 gadiem;
- 4) kuriem ir divi vai vair ki apg d jamie;
- 5) kuru imenes locek iem nav past v ga ien kuma;
- 6) kuri ir inval di vai slimo ar staru slim bu;
- 7) kuri piedal jušies ernobi as atomelektrostacijas av rijas seku likvid cij ;
- 8) kuriem l dz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis maz k par pieciem gadiem;
- 9) kuri, nep rtraucot darbu, k d izgl t bas iest d apg st profesiju (amatu, arodu);
- 10) kuriem pieš irts politiski repres t s personas statuss.

Darba likuma 108.pant likumdev js skaidri defin jis priekšroc bas, bet t s neietver visp r ji defin tos atš ir gas attieksmes aizlieguma pamatus - rase, das kr sa, vecums, invalidit te, reli isk , politisk vai k da cita p rliec ba, nacion l vai soci l izcelsme, mantiskais vai imenes st voklis. Mīn to panta otro da u piem ro gad jum , ja darbiniekiem

ir vien di vai oti l dz gi darba rezult ti un kvalifik cija. Likumdev js Darba likuma 108.pant faktiski ir sašaurin jis atš ir gas attieksmes aizlieguma pamatus, t dej di, pie emot, ka darbiniekiem ir vien di darba rezult ti un kvalifik cija, darba dev js darbinieku skaita samazin šanas gad jum , balstoties tikai uz min to normu, var tu atlaist, piem ram, visus citas rases vai citas das kr sas p rst vjus.

Nepamatotas atš ir gas attieksmes aizliegums b t b ir tas pats, kas diskrimin cijas aizliegums. Diskrimin cijas aizliegums uzskat m par visp r jo ties bu principu, t tad tam ir augst ks juridisks sp ks, nek rakst taj m ties bu norm m. Diskrimin cijas aizliegums nostiprin ts gan Latvijas Republikas Satversm , gan starptautiskajos Latvijai saistošos ties bu aktos. T dej di iepriekš aprakst t hipot tisk darba dev ja r c ba jebkur gad jum b tu prettiesiska, jo t b tu pretrun augst ka juridiska sp ka ties bu norm m.

K redzams no cit t panta pirm s da as, pamat j v rt darbinieka darba rezult ti un kvalifik cija, tom r uz mumos ne vienm r tiek veikti š di darbinieku darba izv rt jumi pret ji valsts p rvaldes iest žu darbiniekiem.

Pie emot, ka darba dev jam ir j izv las k di no vair kiem darbiniekiem, kurus j atlaiž darbinieku skaita samazin šanas gad jum , bet katrs atbilst vienam no Darba likuma 108.panta otraj da min tajiem krit rijiem, bet ne tam pašam krit rijam, joproj m paliek jaut jums, kuru darbinieku atlaist, lai netiktu p rk pts nepamatotas atš ir gas attieksmes aizliegums t , lai ar pašam darbiniekam, kuram uzteikts darba l gums, par to nerastos šaubas. Š d gad jum darba dev jam b tu noteicams pien kums oti r p gi izv rt t šos darbiniekus, pirms pie emt l mumu, kurš no tiem b tu j atlaiž. Protams, pietiktu ar to, lai darba dev js uzteikuma pamatojum nov rš jebkuras sapr t gas šaubas par nopamatotas atš ir gas attieksmes neesam bu, jo pien kums nov rst darbiniek visp r jebk das šaubas b tu nesam r gs.

Darba likuma 108.pant papildus visp r giem darbinieku aizsardz bas nosac jumiem attiec b uz vienl dz gu attieksmi, noteikta inval du aizsardz ba darba dev ja uzteikuma gad jum . Min tai darbinieku kategorijai nav piem rojami t di darba dev ja uzteikumi, kas pamatoti ar darbinieka profesion laj m sp j m nol gt darba veikšanai, ar darbinieka atjaunošanu darb , kurš agr k veica attiec go darbu, k ar vi u nevar pak aut darbinieku skaita samazin šanai. Norma ir aizliedzoša, t p c t s piem rošana nav iesp jama ne pie k diem darba dev ja nor d tjiem apst k iem min tajos pamatojumos. Savuk rt, inval du aizsardz bu nevar uzskat t par diskrimin jošu attiec b pret citiem darbiniekiem, jo t noteikta

likum .⁸⁴

Lai novērtētu darba devēja uzteikumu pamatotību un atšķirīgās attieksmes aizlieguma ieviešanu darba uzteikuma gadījumos, autore pētījuma laikā tiesas pieņemtos spriedumus darba strādniekiem.

Ar Rīgas pils tiesu Vidzemes priekšpils tiesas 2010.gada 24.marta spriedumu liet Nr.C3055550985 atzina par spēkā neesošu Rīgas domes Rīgas Kurzemes rajona izpilddirekcijas 2009.gada 30.septembra darba devēja uzteikums. Uzteikumā norādīts, ka atbilstoši Rīgas domes 2009.gada 26.augusta lēmuma Nr.200 „Par atsevišķu Rīgas priekšpilsētu un rajonu izpilddirekciju likvidāciju” 1.2.punktam un, pamatojoties uz Darba likuma 101.pantā pirmās daļas 10.punktu, prasītājiem tiek uzteikts darba līgums. Tiesa konstatēja, ka darba līguma 5.12.punkts paredz Rīgas Kurzemes rajona izpilddirekcijas tiesības uzteikt darba līgumu prasītājiem tikai Darba likumā paredzētajos gadījumos. Saskaņā ar Rīgas domes lēmuma 1.2.punktu Rīgas Kurzemes rajona izpilddirekcija tiek likvidēta, nododot tās funkcijas un uzdevumus Rīgas Zemgales priekšpilsētas izpilddirekcijai. Darba likuma 101.pantā pirmās daļas 10.punkts dod tiesības darba devējam rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja tiek likvidēts darba devējs – juridiskā persona vai personlīdzabiedrība.

Tiesa atzina, ka Rīgas Kurzemes rajona izpilddirekcija nav juridiska persona, tāpat nav arī personlīdzabiedrība, līdz ar to ir secināms, ka Rīgas Kurzemes rajona izpilddirekcija nevar būt darba devējs Darba likuma izpratnē, bet par to var būt Rīgas dome, kas netiek likvidēta, līdz ar to darba tiesisko attiecību izbeigšana, pamatojoties uz Darba likuma 101.pantā pirmās daļas 10.punktu, ir nepamatota. Tiesa pamatoti atzina, ka faktiskais darba devējs ir atvasinātā publiskā tiesību juridiskā persona – pašvaldība, kura pamatdarbojas ar atvasinātās publiskā tiesību juridiskās personas orgāna – domes – starpniecību.

Minētajā lietā Rīgas dome, pieņemot lēmumu, ir pārkāpusi atšķirīgās attieksmes aizliegumu, jo visas izpilddirekcijas atrodas vienlīdzīgā statusā un neviena no tām nav augstākā iestāde attiecībā pret citu izpilddirekciju. Tāpat prasītājam jānorāda, ka atšķirīgā attieksme izpaudusies pret likvidējamā izpilddirekciju darbiniekiem, kuriem darba līgumi tiek uzteikti, salīdzinot pret pārējiem likvidējamā izpilddirekciju darbiniekiem, kuriem darba līgumi netiek uzteikti.

Tiesa secināja, ka darba devējs ir nepamatoti nevienlīdzīgi attiecies pret prasītāju, tādējādi pārkāpjot atšķirīgās attieksmes aizlieguma principu.

84 Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi” Rīga, 2006. 23.lpp.

85 Rīgas pils tiesu Vidzemes priekšpils tiesas 2010.gada 24.marta spriedums liet Nr.C30555509 (nepublicēts).

Rīgas pils tiesas Ziemeļrajaona tiesas 2010.gada 13.septembra spriedumā lietā Nr.C32274710 konstatēts, ka attiecībā pret darbinieku tika pirkta atširgā attieksmes aizliegums.⁸⁶

Lietā tiesa konstatēja turpmāk norādītos faktiskos apstākļus. 2010.gada 20.aprīlā prasītājs darba vietā, laikā, kad viņa apkalpojusi klientus, tikusi veikta Valsts ieņēmumu dienesta pārbaude. Valsts ieņēmumu dienesta darbinieki informēja prasītāju, ka atbildētāja jau 2009.gada februārī paziņojusi Valsts ieņēmumu dienestam, ka darba attiecībā ar prasītāju ir izbeigta. Savos paskaidrojumos prasītāja norādīja, ka pirmo nav bijusi informēta un ir strādājusi nepārtraukti no 2004.gada 10.septembra. 2010.gada 21.aprīlā prasītāja saņēma Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras izziņu, kurā norādīts, ka darba attiecībā ar prasītāju tikušas izbeigtas 2009.gada 27.februārī pēc darbinieka uzteikuma. Tādējādi atbildētāja sniegusi nepatiesu informāciju Valsts ieņēmumu dienestam par prasītāja nodarbinātības statusu, jo prasītāja nekad neesot iesniegusi uzteikumu darba devījam un darba attiecībā no 2004.gada 10.septembra nav tikušas pārtrauktas. Tātāt atbildētāja nav veikusi nodokļu samaksu par laika periodu no 2009.gada 1.marta līdz 2010.gada 31.martam. 2010.gada 22.aprīlā prasītāja sniegusi paskaidrojumus Valsts ieņēmumu dienestam, tādējādi nepaklausot Aivara Biernieka ieteikumam melot. Bez tam 2010.gada 22.aprīlā prasītāja griezusies ar sādžbu Valsts darba inspekcijā, kura 2010.gada 23.aprīlā veikusi pārbaudi prasītāja darba vietā, konstatējot nelegālas nodarbinātības faktu. Pēc šīs pārbaudes Aivars Biernieks paziņojis prasītājai, ka turpmāk viņa darbā var neierasties un tiek atlaista.

Tiesai atzina, ka nav pamata apšaubīt, ka atbildētāja, pirkpjot aizliegumu radīt nelabvēlīgā sekā, ir nodarījusi prasītājai morālu kaitējumu, jo rezultātā prasītāja ir zaudējusi darbu, kas jebkurā gadījumā, ja nenotiek pēc paša darbinieka izvēles, nav pamatots ar objektīviem, likumā noteiktiem pamatiem un ir piemērots sods par normatīvajos aktos noteiktu tiesību izmantošanu, rada psiholoģisku pārdzīvojumu par notikušo, materiālo labumu zudumu (patstāvīgā darba samaksas) zudumu saistībā ar darba zaudēšanu, kā arī iespējamu neziņu un pārdzīvojumu par turpmāko nodarbinātību un ienākumu gūšanu. Līdz ar to prasītājai ir tiesības uz atlīdzību par morālo kaitējumu atbilstoši Darba likuma 29.pantā astotās daļas noteikumiem.

Darba likuma 9.pantā noteikts, ka aizliegts sodīt darbinieku vai citdiētieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgā sekā tādē, ka darbinieks darba tiesiskā attiecībā ietvaros pieļaujām veidā izmanto savas tiesības, kārtād, ja viņš informākompetentās iestādēs vai

⁸⁶ Rīgas pils tiesas Ziemeļrajaona tiesas 2010.gada 13.septembra spriedums lietā Nr.C32274710 (nepublicēts).

amatpersonas par aizdomām par noziedzīga nodarījuma vai administratīvā pārkāpuma izdarīšanu darbavietā. Ja strādājam darbinieks norādā uz apstākļiem, kas var būt par pamatu darba devēja radītajam nelabvēlīgajam sekam, darba devjam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tādēļ, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļāvē izmanto savas tiesības. Minētās tiesas secinājums ir atbilstošs Darba likuma 125.pantā noteiktajam pierādīšanas pienākumam.

Tiesai nav pamata apšaubīt prasītāja argumentus par to, ka iemesls darba tiesisko attiecību izbeigšanai ir prasītāja sniegtā informācija valsts institūcijām – Valsts iedzīvotāju dienestam un Valsts darba inspekcijai – par viņas nodarbinātību bez darba līguma, jo prasītāja atļāšana no darba laika ziņā sekojusi nekavējoties pēc minētās institūciju veikto pārbaudes. Savukārt ar citu atbildētāja darbinieku darba attiecības nav izbeigtas, bet gan tās noformētas, vai nu noslēdzot rakstveida darba līgumu, vai nomalīgumu, ko apliecina lietās materiāliem pievienotie rakstveida pierādījumi. Tiesa spriedumā konstatēja, atbildētājs nepamatoti atširģi attiecies pret prasītāju, lai gan tas nekādā veidā nav bijis saistīts darbinieka uzvedumā, viņa spējā vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīgu rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, tādāpārkāpjot atširģas attieksmes aizliegumu.

Ar Daugavpils tiesas 2009.gada 16.janvāra spriedumu liet. Nr.C12182708 tiesa secināja, ka darba devēja radītajā nelabvēlīgās sekas prasītājam, tādēļdiāpārkāpjot atširģas attieksmes aizliegumu pret prasītāju, izmaksā jōtprēmijas citiem darbiniekiem.⁸⁷

Lietbijāstrīds par to, vai atbildētājs drīkstēja neizmaksāt prēmiju prasītājam, vienlaicģi izmaksā jōt citiem darbiniekiem.

Tiesa konstatēja, ka personāladarītāja amata instrukcija un lietvedības sekretres amata instrukcija personāladarītājam pienākumos neparedz pilnvaru sagatavošanu, prēmijas emšanu, izziņu un pasākumu noformšanu un naudas ofisā izdevumiem saemšanu. No komercpilnvaras redzams, ka atbildētājs pilnvarojis prasītāju veikt komercdarbību un slēgt ar šō darbību saistītōmalīgumus. Lietprasītāja ir iesnieģusi to lietvedības sekretres veikto pienākumu uzskatījumu, kuru viņa veica lietvedības sekretres prombētnes laikā, kura atbildību patiesbāneapstrādāja atbildētājs. Ievrojōt minētō, tiesa izdarģa secinājumu, ka prasītāja ir pildģusi lietvedības sekretres pienākumus, tādāveikusi papildus darbu lietvedības sekretres prombētnē.

Darba likuma 56.pantā pirmā daļā nosaka, ka darba devģas ar saviem rģojumiem

⁸⁷ Daugavpils tiesas 2009.gada 16.janvāra spriedums liet. Nr.C12182708 (nepublicēts).

darba l guma ietvaros var precizēt darbinieka darba pienākumus.

Tas, ka atbildētājs ar saviem rakojumiem nav uzlicis prasīt, lai papildus darbus vai uz laiku prombūtnesoš darbinieka pienākumu pildīšanu, kā arī tas, ka netika grozīti darba l guma noteikumi, nav pamats, lai neizmaksātu atlīdzību par šo darbu, jo Darba likuma 65.pantā pirmā un otrā daļā nosaka, darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devja līdzekļus nolgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu.

Prasītājs un atbildētāja darba l guma 4.1.1.punkts par papildus darba veikšanu un par uz laiku prombūtnesoš darbinieka pienākumu pildīšanu paredz prēmiju līdz mēneša pamatalgā apmēram. Tiesa secināja, ka atbildētājs likumā paredzētās piemaksas vietā ir noteicis prēmijas izmaksāšanu.

Lietī tiesa atzina, ka prasītāji bija tiesības saņemt prēmiju par 2008.gada janvāri un februāri, jo viņas darbā atbildētājs šajā laika periodā nav konstatējis kaut kādus pirkumus, kas būtu par pamatu prēmiju neizmaksāšanai. Tiesa lietī atzina, ka darba devēja darba l guma noteikto piemaksas apmēru par papildus darba veikšanu bija aizstājis ar prēmiju, kuru viņa prasītājiem neizmaksāja, vienlaicīgi izmaksājot to citiem darbiniekiem, tādējādi pirkpjot atširgā attieksmes aizliegumu.

Darba likums 9.pantā un 29.pantā aizliedz darba devējam radīt nelabvēlīgas sekas darbiniekam un aizliedz atširgā attieksmi pret darbinieku, tādēļ, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļauj veid izmanto savas tiesības. Aizliedz darba devējam noteikt darbiniekam nelabvēlīgu darba samaksu un nelabvēlīgus darba apstākļus salīdzinot ar citiem darbiniekiem atkarībā no darbinieka rases, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai īpašības, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Prasītāja 2008.gada 8.februārī iesniedza rakstveida pāziņojumu darba devējam, kur izteica neapmierinātību ar darba organizāciju sabiedrību un neapmierinātību par to, ka viņa ir pildījusi bez piemaksas papildus darbu. Pēc tam ar 2008.gada 4.martā rakojumu tika samazināta prasītāja darba slodze līdz 10 stundām nedēļā un darba alga no Ls 270 mēnesī līdz Ls 100 mēnesī.

Darba devēja atbrīvība prasītāju no darba saskaņā ar Darba likuma 100.pantā piekto daļu, tādā piekritā uzteikumā norādītajam, ka prasītājiem bija uzlikta nelikumīga papildus darba pildīšana bez darba piemaksas, ka nelikumīgi netika izmaksātas prēmijas.

Tiesa uzskatīja, ka ar lietās materiāliem ir pierādīta nelabvēlīgu seku radīšana

pras t jai un atbild t ja atš ir ga attieksme pret pras t ju, izmaks jot pr mijas citiem darbiniekiem.

Tiesa liet pamatoti apmierin ja pras bu da par mor l kait juma piedzi u. Š da ties ba darbiniekam, pret kuru ir p rk pts atš ir gas attieksmes aizliegums, noteikta Darba likuma 29.panta astot da , atbilstoši kurai, ja tiek p rk pts atš ir gas attieksmes aizliegums un aizliegums rad t nelabv l gas sekas, darbiniekam papildus cit m šaj likum noteiktaj m ties b m ir ties bas pras t zaud jumu atl dz bu un atl dz bu par mor lo kait jumu.

No darb apskat taj m darba str du liet m, kuras izskat jusi tiesa, secin ms, ka darba dev js atš ir gas attieksmes aizlieguma p rk pumu var p rk pt gan apzin ti, gan neapzin ti.⁸⁸ Atš ir gas attieksmes aizliegumam nav noteikta vainas pak pe, t dej di atš ir gas attieksmes aizliegums ir p rk pts neatkar gi no t , vai no darba dev ja puses tas ir noticis apzin ti vai neapzin ti. Pastarpin ti min to apliecina pier d šanas pien kums, kurš paredz darba dev jam pierad t diskrimin cijas neesam bu neatkar gi no t , vai darba dev js atš ir gas attieksmes aizliegumu p rk pis apzin ti vai neapzin ti.

No vienl dz bas vai l dzties bas principa pozit v s formulas izriet, ka vien das situ cijas ir j regul vien di. Š formula ir piln b piem rojama darba tiesisko attiec bu regul jum , kad nepieciešams sal dzin t divas situ cijas. L dzties bas princips prasa sal dzin t divas situ cijas: to situ ciju, kuru p rbauda, ar k du citu, jau past vošu situ ciju. T k divas situ cijas nekad nav piln gi identiskas, sal dzin šanai ir j izv las t da situ cija, kurai ir viens vai vair ki kop gi elementi ar p rbaud mo situ ciju. Kop gajiem elementiem ir j b t t diem, kas p c iesp jas intens v k raksturotu abas situ cijas. Jo raksturojoš ks ir kop gais elements vai elementi, jo vien d kas jeb l dz g kas ir abas situ cijas. P c tam j konstat , vai tiesisk attieksme ab s situ cij s patieš m ir atš ir ga. Ja attieksme nav atš ir ga, t d gad jum l dzties bas princips ir iev rots un probl mas nav.⁸⁹ Autores ieskat ties bu doktr n atz t formula j piem ro darba str du izskat šan gan ties s, gan darba str dus komisij s, t pat t j em v r darba dev jam, izv rt jot, vai vi š nepamatoti atš ir gi neattiecas pret k du no saviem darbiniekiem.

88 R gas pils tas Vidzemes priekšpils tas tiesas 2010.gada 24.marta spriedumu liet Nr.C30555509 (nepublic ts).

89 Levits E. Par l dzties bu likuma un tiesas priekš , un diskrimin cijas aizliegumu. Par Satversmes 91.pantu. Latvijas V stnesis, 2003.gada 8.maijs. Pieejams: <http://www.vestnesis.lv/index.php?menu=doc&id=74628> (apl kots 2010.gada 11.novembr).

3.3. PIERĒDŠANAS PIENĀKUMS

Darba tiesiskais attiecības saturs satur publisko tiesību elementus – pakārtības attiecības starp darba devēju un darbinieku un valsts iejaukšanos šajās attiecībās, – taču darba tiesībām tomēr ir privāttiesību nozare. Tādējādi strīdus, kas izriet no darba tiesiskajam attiecībām, izskata civilprocesu kārtībā. Viens no civilprocesa pamatprincipiem ir sacīkstes princips, kurš paredz, ka puses savas tiesības realizē sacīkstes formā, dodot paskaidrojumu, iesniedzot pierādījumus un veicot citas darbības, lai pierādītu savus apgalvojumus un prasījumus.

Atbilstoši Eiropas Savienības normatīviem aktiem, Darba likumā ir iestrādāta norma, kas nosaka, ka pierādīšanas pienākums gulstas uz darba devēju. Šāda norma ir loģiska, jo gan darba tiesisko attiecību dibināšanai, gan pastāvīgan un izbeigšanai noteicošā loma ir darba devējam.⁹⁰

Atširgās attiecīgas pārprasības gadījumā darba devējam ir pienākums pierādīt, ka atširgās attiecīgas pamatir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar aizliegtu kritēriju, vai arī, ka aizliegtais kritērijs ir konkrētā darba veikšanas objektīvs un pamatots priekšnoteikums.⁹¹ Tādējādi tiesā nekādā gadījumā nedrīkst uzlikt par pienākumu darba devējam pierādīt atširgās attiecīgas aizlieguma pārprasību vai neievērot šo noteikumu un tādējādi nelikt darba devējam pierādīt, ka nav stenota atširgā attiecīgas vai ka atširgās attiecīgas pamatir objektīvi apstākļi.

Papildus darbinieka tiesību aizsardzības mehānisms ir iespēja vērsties Valsts darba inspekcijā ar sūdzību par darba devēja prettiesisko rīcību attiecībā pret konkrēto darbinieku, un lūgt veikt pārbaudi. Valsts Darba inspekcijas funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles stenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā.⁹² Respektīvi, Valsts darba inspekcijai jau iesnieguma izskatīšanas stadijā ir tiesības pieprasīt darba devējam pierādīt, ka sūdzības iesniedzēja apgalvojums par atširgās attiecīgas aizlieguma pārprasību ir nepamatots.

90 Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attiecīgas” Rīga, 2006. 23.lpp.

91 Vienlīdzīgas attiecīgas nodrošināšana darba, sociālajā un pakalpojumu jomā. Informatīvais materiāls sociālajiem darbiniekiem. – 12.lpp. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/petijumi/?doc=81 (aplūkots 25.10.2010).

92 Valsts darba inspekcijas likums: LR Likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2008.gada 9.jūlijs, Nr. 188 (2575) – 3.pantā pirmo daļu.

KOPSAVILKUMS

Bakalaura darba izstrādes gaitā izdarīti šādi secinājumi un priekšlikumi:

1. Gadījumos, kad darba devējs nosaka piederību pie noteiktā dzimuma, ieteicams to norādīt sludinājumā. Tādējādi pretendents savlaicīgi būtu informēts par viņa nodarbinātības iespējām vai neiespējām konkrētā amatā. Šādu prasību būtu ieteicams ieviest kā obligātu, jo tādējādi tiktu pasargātas arī darba devēja intereses, jo Latvijas normatīvajos aktos nav noteikts izsmērēt amatu uzskaitījums, kur var nodarbināt konkrētu dzimuma personu. Likums nosaka, ka par ierobežojuma pamatojumu atbildējam ir darba devējs. Tāpēc, ieteicams, katrā uzdevumā, kur šāda nepieciešamība pastāv, savlaicīgi apstiprināt atbilstošu amatu sarakstu ar noteiktu pamatojumu.
2. Lai novērstu iespējamos strādus, kas varētu rasties ar darba intervijas fiksācijas formu, likumdevējam būtu nepieciešams papildināt Darba likumu ar normu, kas tieši nosaka, ka darba devējam ir pienākums protokolēt interviju noteiktā formā.
3. Var pievienot tiesiskajam regulējumam, kas palīdz efektīvāk risināt jautājumus, kas ir saistīti ar diskrimināciju saistībā ar darba tiesiskajam attiecībām. Šādu gadījumā, kad tiek nodibināts atsevišķs tribunāls, kas izskata lietas, kas saistītas ar prasībām uz diskriminācijas pamata, tiesas varētu efektīvāk veidot vienotu tiesu praksi, jo tiesnešiem būtu iespējams specializēties tikai konkrētā lietu izskatīšanā, līdz ar to patērēt tos lietu izskatīšanas trūkus un izskatīšanas kvalitāti.
4. Ērti būtu, ka darba tiesībām ir jāaizstāv sociāli neaizsargātākie darbinieki, likumdevējs Darba likumā ir konkretizējis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, kas patiesībā ir vispārīgais tiesību princips un darbotos ar bezspēcīgo esošā detalizētā regulējuma. Lai realizētu šā principa piemērošanu, veicinātu izpratni par to ir nepieciešama šā principa konkretizācija un detalizēts regulējums.
5. Atšķirīgas attieksmes princips balstās uz cilvēktiesībām un ir jāievieš attiecībā uz visiem darba veikšanas modeļiem ar dažādos dienestos ne tikai darba tiesiskajās attiecībās Darba likuma izpratnē.

6. Darba devījs atširgas attieksmes aizliegumu var pārņemt arī bezdarbību, proti, gadījumos, kad tiek veikts mobings no citu darbinieku puses, darba devījam jāpienākums ir novērst mobinga avotu, jo darba devījam ir jānodrošina taisnīgi darba apstākļi.
7. Darba devījs mobingu attiecībā uz darbinieku nedrīkst veikt ne tikai darba vietā, bet vispār jebkur dzīves situācijā ārpus darba tiesiskajam attiecībām. Ja mobings tiek veikts ārpus darba attiecībām, darbinieks var uzteikt darba līgumu pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, kas neaizturpināt darba tiesiskās attiecības.
8. Lai veicinātu atširgas attieksmes izskaušanu, darba devījam būtu ieteicams uzlikt par pienākumu darba devījam izdot noteikumus, kuros ir ieviesti konkrēti nosacījumi šiem gadījumiem kā pienākumu un atbildības noteikšana konkrētiem amatiem, nosacījumi paaugstināšanai amatā, kvalifikācijas celšanai, mērķu maksas segšana, u.c.
9. Darba devījs uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, var tikai gadījumos, ja darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārņēmums ir būtisks un ja šāpārņumam darba devījs ir skaidri un pamatoti norādījis uzteikum, tostarp norādot, kādu kaitējumu darba devījam rada šis darba līguma vai noteiktās darba kārtības pārņēmums no darbinieka puses.
10. Mazāk labvēlīgi pret darbinieku nedrīkst izturēties, tikai formāli pamatojoties uz šānormatīvajā aktā ietvertu raksturīgu normu. Diskriminācijas aizlieguma princips ir vispārīgais tiesību princips, kas paredz, ka pamatojumam gadījumā, kad darba devījs pret darbinieku attiecas atširgi, ir jābūt pārliecībai pamatotam un darbiniekam saprotamam.
11. Pieņemot, ka darba devījam ir jāizvēlas kādi no vairākiem darbiniekiem, kurus jāatļauj darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, bet katrs atbilst vienam no Darba likuma 108.panta otrajā daļā minētajiem kritērijiem, bet ne tam pašam kritērijam, jāpārliecinājums, kuru darbinieku atļaušana, lai netiktu pārņemti nepamatotas atširgas attieksmes aizliegums, lai arī pašam darbiniekam, kuram uzteikts darba līgums, par to nerastos šaubas. Šādi gadījumā darba devījam būtu ieteicams pienākums otrāpārliecināt šos darbiniekus, pirms pieņem lēmumu, kurš no tiem būtu jāatļauj. Protams, pietiktu ar to, lai darba devījs uzteikuma pamatojumā novērst jebkuras sāpīgas šaubas par nepamatotas atširgas attieksmes neesamību, jo pienākums novērst darbinieku vispārējās šaubas būtu nesamērīgs.

12. Darba likuma 108.pant papildus visp r giem darbinieku aizsardz bas nosac jumiem attiec b uz vienl dz gu attieksmi, noteikta inval du aizsardz ba darba dev ja uzteikuma gad jum . Min tai darbinieku kategorijai nav piem rojami t di darba dev ja uzteikumi, kas pamatoti ar darbinieka profesion laj m sp j m nol gt darba veikšanai, ar darbinieka atjaunošanu darb , kurš agr k veica attiec go darbu, k ar vi u nevar pak aut darbinieku skaita samazin šanai. Norma ir aizliedzoša, t p c t s piem rošana nav iesp jama ne pie k diem darba dev ja nor d tjiem apst k iem min tajos pamatojumos. Savuk rt, inval du aizsardz bu nevar uzskat t par diskrimin jošu attiec b pret citiem darbiniekiem, jo t noteikta likum .

ANOTĀCIJA

Diplomdarb autore p tja vienu no darba tiesību pamatprincipiem – atš ir gas attieksmes aizliegumu. Šis temats, lai ar daudz apskat ts, p d j laik k uvis aktu ls d saspringt s ekonomisk s situ cijas, kad katrs uz m js c n s par savu vietu tirg , pat r jot p c iesp jas maz k resursus un tos maksim li ekonom jot. Š da r c ba atst j iespaidu ar uz darba tirgu.

Diplomdarbs ir struktur ts tr s da s. Pirmaj da ir apskat ts atš ir gas attieksmes aizliegums uz s kot darba tiesisk s attiec bas, proti, atš ir gas attieksmes aizliegums ievietojot darba sludin jumu, darba intervijas laik un nosl dzot darba l gumu. Otraj da šis princips ir apskat ts darba tiesisko attiec bu laik , kas ietver vienl dz gu darba samaksu, ties bas uz vienl dz giem un vesel bai nekait giem darba apst k iem, ties bas uz vienl dz gu attieksmi paaugstinot darbinieku amat , nosakot profesion lo apm c bu un paaugstinot amat . Trešaj da ir apskat ts atš ir gas attieksmes aizliegums izbeidzot darba tiesisk s attiec bas, š ds atš ir gas attieksmes aizliegums var b t tikai no darba dev ja puses l dz ar to tiek apskat ti iesp jamie atš ir gas attieksmes aizlieguma p rk pumi, uzsakot darba l gumu p rbaudes laik vai uzsakot darba l gumu Darba likuma 101. panta pirmaj da paredz tajos gad jumos. Nosl gum tiek apskat tas iesp jas risin t darba tiesisko attiec bu str dus k ar darba dev ja pier d šanas pien kums.

Bakalaura darba ietvaros tika izp t ta atš ir gas attieksmes principa izpratne, vieta un noz me darba ties b s, k ar darba tiesību regul jums, kurš j iev ro v rt jot šo principu, tika p t ta ar Latvijas un Eiropas Kopienas tiesu prakse par sastopamajiem atš ir gas attieksmes principa p rk pumiem. Uz anal zes pamata tika sniegti secin jumi un priekšlikumi, lai veicin tu atš ir gas attieksmes principa izpratni un iev rošanu.

ANNOTATION

In this work author study one of the basic principles of labour law - prohibition of differential treatment. This topic, although much discussed has become actual because of the tense economic situation, where each employer is fighting for its place in the market and trying to consume less resources. Such action has an impact also on the labor market.

Work is structured in three parts. The first part deals with the prohibition of differential treatment in start of working relationship, the prohibition of differential treatment by placing an advertisement, during a job interview and sign an employment contract. In the second part of this work is discussed employment relationship, including equal pay, the right to an equitable and healthy working conditions, the right to equal treatment in advancing the employee to the vocational training and promotion. The third part deals with the prohibition of differential treatment during termination of the employment relationship, so that prohibition of differential treatment may only occur on side of the employer, there are possible violations of the prohibition of differential treatment of termination of employment during the probationary period and termination of employment contract according to Labour Law paragraph 151. It finally examines options to settle labor relations disputes and the employer's burden of proof.

In this work the differential treatment principle is studied to understand perception of its place and role in labour law and employment law regulations, the assessment of this principle, was also investigated in Latvian and European case law on violations of prohibition of differential treatment. On the basis of the analysis were provided conclusions and recommendations to promote understanding and abiding of the principle of differential treatment.

IZMANTOTĀS LITERĀTĀRĀS UN JURIDISKO AKTU SARAKSTS

Literatūra

1. Employment Law in Europe, Second Edition, Edited by Edzard Clifton-Dey, Constanze Hewson, Elizabeth Irving, Federico Strada, Eversheds, Tottel publishing, 2008.
2. Blainpain R, European Labour Law, Seventh revised edition, Kluwer Law international, 2000.
3. Pierhurov a L. Eiropas Savienības Tiesas juridiskais akts, Nr.30 (625) Otrdiena, 2010. gada 27. jūlijs.
4. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi” Rīga, 2006.
5. Gailums I. Darba likuma komentāri. Tiesu prakse, 2. grāmata C daļa (28.-99. pants), 2002.
6. Kalniņa I. Jaunāko Darba likuma grozījumu analīze. Jurista Vārds, 2010. gada 18. maijs. Nr. 20 (615).
7. Dupate K. Par tiesas spriedumu Santa lietā, Nr.26 (381) Otrdiena, 2005. gada 19. jūlijs.
8. Dupate K. Par sieviešu un vīriešu darbiem. Jurista Vārds, 2006, 31. janvāris Nr.5.
9. Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Republikas Tiesībsargs, 2007. 32.lpp. Pieejams: http://www.tiesibsargs.lv/files/LV_tiesu_prakse_tiesnesiem_diskr.pdf (aplūkots 06.11.2010).
10. Barnard C., EC Employment Law, Third edition, Oxford EC Law library, 2006.
11. Gwyneth P., Employment law, Fifth edition, London: Sweet & Maxwell, 2004.
12. Juridisko terminu vārdnīca, Kamene, Rīga, 2002.
13. Karin Tondorf, Edtraud Ranftl “Leifaden zur Anwendung des Grundstazes der Entgleichkeit fuer Maenner und Frauen bei gleichwertigen Arbeit” 2002., 8. s.
14. Peczenik A. On Law and Reason. London: Kluwer Academic Publishers, 1989.
15. Levits E. Enerklauzulas un iestādes (tiesas) rīcības brīvība (I). Likums un

Ties bas, 2003, nr.6 (46).

16. Levits E. Par l dzties bu likuma un tiesas priekš , un diskrimin cijas aizliegumu. Par Satversmes 91.pantu. Latvijas V stnesis, 2003.gada 8.maijs. Pieejams: <http://www.vestnesis.lv/index.php?menu=doc&id=74628> (apl kots 2010.gada 11.novembr).

Normat vie ties bu akti

1. Latvijas Republikas Satversme: LR likums. *Latvijas V stnesis*, 1993. 1.j lijs, Nr.4.

2. Eiropas Kopienas dibin šanas l gums. Pieejams: http://www.univie.ac.at/RI/eur/20040401/LV_EC_Treaty_Vienna.pdf (apl kots 14.11.2010).

3. Starptautisk s darba organiz cijas 1982.gada konvencija Nr.158 „Par darba attiec bu p rtraukšanu p c uz m ja iniciat vas”. Pieejams: http://www.legal.lv/doc/darba/Konvencija_darba_attiec_paar_uznem.doc. (apl kots 21.10.2010.).

4. International Labour Organisation Convention. Pieejams: [http://www.oas.org/dil/1958ConventionconcerningDiscriminationinRespectofEmploymentandOccupation\(ILOConventionNo.111\).pdf](http://www.oas.org/dil/1958ConventionconcerningDiscriminationinRespectofEmploymentandOccupation(ILOConventionNo.111).pdf) (apl kots 03.11.2010.).

5. Treaty of Amsterdam, OJ C 340 of 10 November 1997. Pieejams: [www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/2513/TreatyofAmsterdam\(En\).pdf](http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/2513/TreatyofAmsterdam(En).pdf) (apl kots 28.10.2010).

6. Padomes direkt va 76/207 EK. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:LV:HTML> (apskat ts 01.11.2010).

7. Padomes direkt va 2006/54/EK. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:lv:PDF> Direkt va Nr. 2002/73/EK. Pieejams: http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_baze/29612.html (apl kots 12.11.2010.).

8. Padomes 09.02.1976. Direkt va 76/207/EK par t da principa stenošanu, kas paredz vienl dz gu attieksmi pret v riešiem un sieviet m attiec b uz darba, profesion l s izgl t bas un izaugsmes iesp j m un darba apst k iem.

9. Darba likums. LR likums. *Latvijas V stnesis*, 2001. gada 1.j nijs, Nr.105.

10. Civillikums: LR likums. *Latvijas V stnesis*, 1993.gada 14.janv ris,

11. Krimin llikums: LR likums. *Latvijas V stnesis*, 1998.gada 8.j lijs, Nr.

199/200.

12. Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas V stnesis, 2000.gada 7.septembris, Nr.331.

13. Iekšlietu ministrijas sistmas iestžu un Ieslodzjuma vietu p rvaldes amatpersonu ar speci laj m dienesta pak p m dienesta gaitas likums: LR likums. *Latvijas V stnesis*, 2006.gada 15.j nijs, Nr.101.

14. Civilprocesa likums: LR likums. Latvijas V stnesis, 1998.gada 3.novembris. Nr.326.

15. Valsts darba inspekcijas likums: LR Likums. *Latvijas V stnesis*, 2008.gada 9.j lijs, Nr.188(2575) (apl kots 28.10.2010).

Tiesu prakse

1. Satversmes tiesas spriedums liet Nr.04-01(99). Latvijas V stnesis, 1999.gada 21.apr lis. Nr. 121/122. Secin jumu da as 1.3.punkts.

2. Eiropas Kopienu tiesas lieta: C-249/96 Lisa Jacqueline Grant v. South-West Trains Ltd. [1998] ECR I-00621.

3. Eiropas Kopienu tiesas lieta: C-13/94 P v. S and Cornwall County Council [1996] ECR I-02143.

4. Eiropas Kopienu tiesas lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, p. I-02195.

5. Eiropas Kopienu tiesas lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, p. I-02195.

6. Eiropas Kopienu tiesas lieta C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichtig Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus, (1990), paragr fi 22-26, ECR page I-03941 un lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, paragr fi 16-22, European Court Reports 1997, p. I-02195.

7. Eiropas Kopienu tiesas lieta 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984 page 01891; lieta C-180/95, Nils Draehmpael v Urania Immobilienservice OHG, European Court Reports 1997, p. I-02195.

8. Eiropas Kopienu tiesas lieta 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v

Land Nordrhein-Westfalen, European Court reports 1984, p. 01891.

9. Eiropas Kopienu tiesas lieta 41/74, Yvonne van Duyn v Home Office, European Court reports 1974 p. 01337.

10. Eiropas Kopienu tiesas lieta 222/84, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary // European Court reports 1986, p. 01651.

11. Eiropas Kopienu tiesas lieta. Hoffman Case 222/84 [1986] ECR 1651. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0222:EN:HTML> (apl kots 14.11.2010).

12. LR Augstākās tiesas Senāta departamenta 2009. gada 6. oktobra lēmums liet SKC – 1012. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/info/archive/departament1/2009/> (apl kots 10.11.2010.)

13. LR Augstākās tiesas Senāta 2007. gada 14. februāra spriedums liet Nr SKC-67 Pieejams: <http://www.at.gov.lv/info/archive/departament1/2007/> (apl kots 12.11.2010).

14. Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas 2005.gada 29.aprīļa spriedums liet Nr.C32242904047505,C-457/3. Pieejams:<http://www.politika.lv/index.php?id=111436&lang=lv> (apl kots 22.10.2010.).

15. Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2010.gada 24.marta spriedums liet Nr.C30555509 (nepublic ts).

16. Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas 2010.gada 13.septembra spriedums liet Nr.C32274710 (nepublic ts).

17. Daugavpils tiesas 2009.gada 16.janvāra spriedums liet Nr.C12182708 (nepublic ts).

18. Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2010.gada 24.marta spriedumu liet Nr.C30555509 (nepublic ts).

19. Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesstrīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanas vai grozīšanu. Tiesu prakses apkopojums. Augstākā tiesa, 2004.gada decembris. Pieejams: http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/2005/Apkopojums_Darba_ligums.doc (apl kots 27.10.2010).

Apliecinu, ka bakalaura darbu esmu uzrakstījis pati, izmantojot darbu norādītos avotus, un darbs nav plaģiāts.

/Darba autores paraksts, datums/

Bakalaura darbs aizstāvts:

Bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

2010.gada ____.

un novērtēts ar atzīmi _____

Komisijas priekšsēdētājs _____